

**HUBUNGAN ANTARA TINGKAT PENDIDIKAN DAN MASA
KERJA TERHADAP KINERJA GURU MTS KECAMATAN
MATESIH KABUPATEN KARANGANYAR**



SARMINI

NIM: 11.403.1.078

**Tesis Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
Mendapatkan Gelar Magister**

**PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) SURAKARTA
2014 M/ 1453 H**

HUBUNGAN ANTARA TINGKAT PENDIDIKAN DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA GURU MTs. KECAMATAN MATESIH KABUPATEN KARANGANYAR

Sarmini

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) hubungan antara tingkat pendidikan dengan kinerja guru MTs. Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar, (2) hubungan antara masa kerja dengan kinerja guru MTs. Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar, (3) hubungan secara bersama-sama antara tingkat pendidikan dan masa kerja dengan kinerja guru MTs. Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar.

Penelitian ini adalah penelitian korelasi. Penelitian dilakukan di MTs Kecamatan Matesih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MTs. Kecamatan Matesih sebanyak 65 guru. Sampel yang diambil sebanyak 65 guru. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian prasyarat dilakukan dengan uji normalitas, uji linearitas dan keberartian regresi, dan uji independensi variabel bebas. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji korelasi baik korelasi tunggal parsial dan berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) tingkat pendidikan guru mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya r_{hitung} sebesar 0,516 lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} sebesar 0,244. Sumbangan tingkat pendidikan terhadap kinerja guru sebesar 26,6%; (2) masa kerja guru mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya r_{hitung} sebesar 0,415 lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} sebesar 0,244. Sumbangan masa kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 17,2%; (3) tingkat pendidikan guru dan masa kerja guru secara bersama-sama mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya r_{hitung} sebesar 0,591 lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} sebesar 0,244. Sumbangan tingkat pendidikan dan masa kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 35% dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 49,208 + 5,570X_1 + 1,864X_2$.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, dan Kinerja Guru

**CORRELATION BETWEEN EDUCATION LEVEL AND WORK
EXPERIENCE TOWARD TEACHER PERFORMANCE OF ISLAMIC
JUNIOR SECONDARY SCHOOL (MTS) IN DISTRICT MATESIH
KARANGANYAR**

Sarmini

Abstract

The purposes of this study are to determine (1) the correlation between education level and junior secondary school teachers' performance in the district Matesih, Karanganyar, (2) the correlation between work experience to the performance of the junior secondary school teachers in district Matesih, Karanganyar, (3) the correlation between education level and work experiences as well as teacher performance of MTs in district Matesih, Karanganyar.

This research was a correlation study. The study was conducted in MTs of district Matesih. The populations in this study were all teachers in MTs of district Matesih consisting of 65 teachers. Samples taken were 65 teachers. Sampling technique in this study was the total sampling. Tests were conducted with the instrument test validity and reliability testing. Tests performed with the prerequisite normality test, the significance of linearity and regression, and test of the independent variables. Hypothesis testing used a correlation test both of correlation of single partial and multiple.

The results of this study show that (1) the level of teacher education has a positive and significant correlation to the performance of junior secondary school teachers in the district Matesih, Karanganyar. This is shown by the count r of 0,516 which is higher than r table of 0,244. Contribution of education on teacher performance level is 26.6 %, (2) the work experience of teachers has a positive and significant correlation to the performance of junior secondary school teachers in district Matesih, Karanganyar. This is shown by the count r of 0,415 which is higher than r table of 0,244. Contribution of work experiences of teachers on teacher performance is 17,2%, (3) education level of teachers and work experiences of teachers have simultaneously a positive and significant correlation to the performance of junior secondary school teachers in the district Matesih, Karanganyar. This is shown by the count r of 0,591 which is higher than r table of 0,244. Contribution of education level and work experiences of teachers as well as the teacher performance are 35% with the regression equation of $\hat{Y} = 49,208 + 5,570X_1 + 1,864X_2$.

Keywords: Education Level, Work Experiences, and Teacher Performance

الارتباط بين مستوى التعليم والخدمة بعملية المعلمين في المدارس الثانوية بمركزية ماتسيه، كارانج انيار

إعداد: سرمني

ملخص

يهدف هذا البحث (1) لمعرفة الارتباط بين مستوى التعليم و عملية المعلمين في مدارس، (2) و الارتباط بين فترة الخدمة و عملية المعلمين في المدارس الثانوية، (3) والارتباط بين مستوى التعليم والخدمة بعملية المعلمين في المدارس الثانوية ماتسيه، كارانج انيار.

هذا البحث يستخدم بطريقة الارتباط، ومجمعه خمسة وستون معلما في هذه المدارس الثانوية، وطريقة جمع البيانات هي الاستبيانات المطبقة، واختبار الأدوات المستخدمة في هذا البحث هو بتصحيح البيانات وتثبيتها، واختبار الشرط كان بالمعيار الطبيعي والخطي والانحدار، واختبار المتغيرات المستقلة. وتستخدم هذه الاختبارية الارتباط الجزئي مفردة ومزدوجة.

وقد أظهرت نتائج الدراسة (1) أن مستوى التعليم والمعلمين لها ارتباط إيجابي بعملية المعلمين في هذه المدارس، وذلك يتضح أن (r) 0,516 أكبر من (r) 0,244، المساهمة في المستوى التعليمي للمعلمين 26,6%. (2) وحياة العمل من المعلمين لديها ارتباط كبير بعملية المعلمين في المدارس المذكورة، يتضح أن (r) 0,415 أكبر من (r) 0,244، وكذلك خدمة المعلمين وعمليتهم 17,2%. (3) والمستوى التعليمي للمعلمين معا أن يكون لها ارتباط إيجابي وهامة بعملية المعلمين في هذه المدارس ، يتضح أن (r) 0,591 أكبر من (r) 0,244، ومساهمة مستوى التعليم والخدمة على عملية المعلمين حوالي 35%.

الكلمات الرئيسية: المستوى التعليمي، الخدمة، عملية المعلم.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Kepada Yth.

Direktur Pasca Sarjana IAIN Surakarta

Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah memberikan bimbingan dan arahan atas tesis Saudara ;

Nama : Sarmini

NIM : 11.403.1.078

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Angkatan : I

Tahun : 2012

Judul : Hubungan Antara Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja
Terhadap Kinerja Guru MTs Kecamatan Matesih
Kabupaten Karanganyar

Kami menyetujui bahwa tesis tersebut memenuhi syarat untuk diajukan pada ujian tesis Pasca Sarjana IAIN Surakarta.

Demikian persetujuan disampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. Wb.

Surakarta, Februari 2014

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr.H.Purwanto, M.Pd.
NIP.197009262000031001

Dr.H.Giyoto, M.Hum
NIP.196702242000031001

Ketua Jurusan

Dr.H.Purwanto,M.Pd.
NIP.19700926200003100

HALAMAN PENGESAHAN
TESIS
HUBUNGAN ANTARA TINGKAT PENDIDIKAN DAN MASA KERJA
TERHADAP KINERJA GURU MTs. KECAMATAN MATESIH
KABUPATEN KARANGANYAR

Disusun oleh:

SARMINI
NIM. 11.403.1.078

Telah dipertahankan di depan Majelis Dewan Penguji Tesis
Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta
Pada hari senin tanggal 14 Juli tahun 2014 dan dinyatakan telah memenuhi syarat
guna memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam (M.Pd.I)

Surakarta, Juli 2014

Sekretaris Sidang/Penguji II

Ketua Sidang,

Dr. H. Giyoto, M.Hum.
NIP.196702242000031001

Dr.H.Baidi,M Pd.
NIP.1964030219960311001

Penguji I

Penguji Utama

Dr. H. Purwanto, M.Pd
NIP.197009262000031001

Prof. Dr. H. Nashruddin Baidan
NIP. 19510505 197903 1 014

Direktur Pascasarjana,
IAIN Surakarta

Prof. Dr. H. Nashruddin Baidan
NIP. 19510505 197903 1 014

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister dari Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hasil ditemukan seluruhnya atau sebagian tesis ini bukan asli karya saya sendiri atau adanya plagita dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi –sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Surakarta, Februari 2014

Yang menyatakan,

Sarmini

MOTTO

يرفع الله الذين آمنوا منكم والذين أوتوا العلم درجات

Allah pasti meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. (QS. Al Mujadalah ayat 11)

PERSEMBAHAN

Tesis ini kupersembahkan kepada.

1. Ayah dan Ibu
2. Suami Muh. Zaini, Ama.Pd.
3. Anak kami : 1. Riris Zeni Mubasiroh
2. Sofyan Arifin
4. Keluarga besar MTs. Miftahul ‘Ulum Matesih
5. Almamater penulis IAIN Surakarta.

KATA PENGANTAR

Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas ini untuk memenuhi sebagian persyaratan guna mendapatkan gelar Magister Manajemen Pendidikan Islam IAIN Surakarta.

Kendala dan hambatan sering penulis jumpai dalam kaitannya penyusunan tesis ini. Namun penulis banyak mendapat bantuan, masukan, bimbingan serta dorongan dari berbagai pihak akhirnya kesulitan dapat teratasi. Dengan selesainya tesis ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu penulis dalam menyusun tesis dari awal sampai akhir penulisan. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Imam Sukardi, selaku Ketua IAIN Surakarta yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk kuliah di Pasca Sarjana IAIN Surakarta dan mengadakan penelitian ini.
2. Prof. Dr. H. Nashruddin Baidan, selaku Direktur Pascasarjana IAIN Surakarta yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk kuliah di Pasca Sarjana IAIN Surakarta dan mengadakan penelitian ini.
3. Dr. H. Purwanto, M.Pd, selaku Ketua Jurusan Pasca Sarjana IAIN Surakarta dan sekaligus dosen pembimbing I yang telah memberikan kesempatan untuk mengadakan penelitian dan dengan sabar telah membimbing dari awal sampai dengan penyelesaian tesis ini.
4. Dr. H. Baidi, M.Pd, selaku Sekretaris Jurusan Pascasarjana IAIN Surakarta.

5. Dr. H. Giyoto, M.Hum., selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyelesaian tesis ini.
6. Bapak dan Ibu dosen yang telah membimbing penulis dalam memahami ilmu selama duduk di bangku kuliah.
7. Kedua orang tua penulis yang selalu memberikan dukungan dan doa restunya
8. Suami penulis dan anak-anak penulis yang telah memberikan semangat kepada penulis.
9. Giyanto, S.Pd., M.Pd. selaku Kepala MTs. Miftahul ‘Ulum Matesih yang telah memberikan izin uji coba angket kepada penulis.
10. Purwanto, S.Pd., M.Pd. selaku Kepala MTs. Al Firdaus Matesih. yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis.
11. Drs. Abdul Rochman selaku Kepala MTs. N Fillial Ngadiluwih yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis..
12. Semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Semoga kebaikan semua pihak mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penulis berharap tesis yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi kemajuan ilmu pengetahuan di bidang pendidikan.

Surakarta, Februari 2014

Penulis

SARMINI

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8

BAB II	KERANGKA TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS.....	10
A.	Deskripsi Teori	10
1.	Manajemen Pendidikan	10
2.	Tingkat Pendidikan Guru	12
3.	Masa Kerja	20
4.	Kinerja Guru	22
5.	Hubungan Antara Tingkat Pendidikan (X_1) Dengan Kinerja Guru (Y)	42
6.	Hubungan Antara Masa Kerja (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)..	44
7.	Hubungan Antara Tingkat Pendidikan (X_1) Dan Masa Kerja (X_2) Secara Bersama-sama Dengan Kinerja Guru (Y).....	44
B.	Penelitian Terdahulu	44
C.	Kerangka Pemikiran	48
D.	Hipotesis	51
BAB III	METODE PENELITIAN	54
A.	Metode Penelitian	54
B.	Tempat dan Waktu Penelitian	55
C.	Subjek dan Objek Penelitian	55
D.	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	56
E.	Teknik Pengumpulan Data	58
F.	Teknik Analisis Data	65
BAB IV	HASIL PENELITIAN	72
A.	Deskripsi Data	72

B. Pengujian Prasyarat Analisis	81
C. Pengujian Hipotesis	85
D. Pembahasan	92
E. Keterbatasan Penelitian	98
BAB V PENUTUP	100
A. Kesimpulan	100
B. Implikasi	102
C. Saran-Saran	103

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Hasil Ujian Nasional MTs. Tahun 2011-2013	4
Tabel 1.2 Prosentase Jumlah Siswa yang Tidak Lulus MTs. Tahun 2011- 2013	5
Tabel 3.1 Kriteria Skor Variabel Tingkat Pendidikan	59
Tabel 3.2 Kriteria Skor Variabel Masa Kerja	59
Tabel 3.3. Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru	61
Tabel 3.4. Skala Pengukuran Kinerja Guru	61
Tabel 3.5 Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas Angket Kinerja Guru	63
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Tingkat Pendidikan	72
Tabel 4.2 Klasifikasi Skor Tingkat Pendidikan Guru.....	74
Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Variabel Masa Kerja Guru	75
Tabel 4.4. Klasifikasi Skor Masa Kerja Guru	77
Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru.....	77
Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru.....	79
Tabel 4.7. Klasifikasi Skor Kinerja Guru	80
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas.....	81
Tabel 4.9 Hasil Uji Independensi Variabel Bebas.....	82
Tabel 4.10 Uji Linearitas Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Guru.....	83
Tabel 4.11. Uji Linearitas Masa Kerja dengan Kinerja Guru.....	84
Tabel 4.12. Koefisien Tingkat Pendidikan dengan kinerja guru	86

Tabel 4.13.	Korelasi Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Guru	87
Tabel 4.14.	Koefisien Masa Kerja dengan Kinerja Guru	88
Tabel 4.15.	Korelasi Masa Kerja dengan Kinerja Guru	89
Tabel 4.16.	Koefisien Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Secara Bersama-sama dengan Kinerja Guru	90
Tabel 4.17.	Hasil Uji Keberartian Regresi $Y = 49,208 + 5,570X_1 + 1,864X_2$.	91
Tabel 4.18	Koefisien Korelasi Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Secara Bersama-sama dengan Kinerja Guru.....	91
Tabel 4.19.	Hasil Analisis Tiap Variabel	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Kerangka Pemikiran	51
Gambar 2.	Model Kerangka Pemikiran.....	55
Gambar 4.1.	Histogram Distribusi Frekuensi Data Variabel Tingkat Pendidikan	73
Gambar 4.2.	Histogram Distribusi Frekuensi Data Variabel Masa Kerja Guru	76
Gambar 4.3.	Diagram Distribusi Skor Variabel Kinerja Guru.....	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Angket Kinerja Guru
Lampiran 2	Data Penelitian
Lampiran 3	Statistik Deskriptif
Lampiran 4	Uji Prasyarat
Lampiran 5	Uji Hipotesis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan Madrasah yang berkualitas melahirkan lulusan Madrasah yang berkualitas. Kementerian Agama merancang strategi dalam upaya peningkatan mutu Madrasah, yakni **“Panca Prestasi Madrasah”** yang terdiri dari (1) Prestasi Akhlak Mulia, (2) Prestasi Ilmu Keagamaan, (3) Prestasi Sains dan Teknologi, (4) Prestasi Bahasa dan Budaya, (5) Prestasi Olahraga dan Seni. Penerapan Panca Prestasi Madrasah tersebut akan menjadikan alternatif pendidikan ideal yang mengintegrasikan IMTAQ dan IPTEK secara komprehensif. Nantinya Panca Prestasi Madrasah dapat menjadi trademark dan budaya Madrasah, sehingga Madrasah akan unggul sebagai alternatif pendidikan ideal yang mampu memadukan IMTAQ dan IPTEK sehingga Madrasah mampu menghasilkan output lulusan yang berkualitas dan berdaya saing tinggi tidak hanya di kancah nasional akan tetapi juga pada kancah Internasional (Departemen Agama, 2012).

Panca Prestasi Madrasah dapat tercapai bila semua Guru di lingkungan Madrasah, khususnya Madrasah Tsanawiyah memiliki upaya untuk memiliki kinerja yang tinggi. Upaya peningkatan kinerja guru dari segi profesionalisme sebagai tenaga pendidik mutlak diperlukan. Menyikapi pentingnya kinerja guru, pemerintah telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Undang-undang tersebut, antara lain mengatur hal-hal yang berkaitan dengan profesionalitas guru.

Hadirnya Undang-Undang Guru dan Dosen tentunya memiliki alasan yang kuat sebab keberadaan guru yang berkualitas dan berdedikasi tinggi merupakan langkah penting untuk meningkatkan sumber daya manusia. Guru merupakan unsur determinatif dalam organisasi pendidikan sehingga guru mutlak harus memiliki kinerja yang baik di bidangnya masing-masing. Hal ini dikemukakan oleh AGhazali (Rusn, 1998: 64) menyatakan bahwa "Seorang yang berilmu dan kemudian bekerja dengan ilmunya itu, dialah yang dinamakan orang besar di bawah kolong langit ini. Ia bagai matahari yang mencahayai orang lain sedangkan ia sendiri pun bercahaya. Ibarat minyak kasturi yang baunya dinikmati orang lain. Ia sendiri pun wangi."

Beberapa hal penting berikut dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya; (1) sikap kooperatif dan suka membantu; (2) kooperatif dan persuasif orang tua murid; (3) fasilitas yang memadai; (4) minat murid terhadap pelajaran sekolah; (5) murid yang sopan; (6) supervisi yang membantu; (7) sekolah terorganisir dengan baik; dan (8) kebijakan yang terformulasi dengan baik dari sekolah (Firmansyah, 2006). Campbell (dalam Mahmudi, 2007: 20) menyatakan bahwa hubungan fungsional antara kinerja dengan atribut kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor (1) knowledge yang mengacu pada pengetahuan yang dimiliki pegawai (knowing what to do), (2) skill, yang mengacu pada kemampuan untuk melakukan pekerjaan (the ability to do well), (3) motivasi, merupakan dorongan dan semangat untuk melakukan kerja dan performance (perception).

Kondisi di lapangan khususnya kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar menunjukkan bahwa guru yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi memiliki kecenderungan untuk memperoleh penilaian kinerja lebih tinggi, hal ini tercermin dalam lampiran Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 16 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya demikian pula dengan guru yang memiliki masa kerja lebih lama, memiliki kecenderungan memperoleh penilaian kinerja yang lebih tinggi pula.

Data yang ada di lapangan bahwa 65 orang Guru yang tersebar di 3 (tiga) Madrasah Tsanawiyah yang ada di Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar mempunyai latar belakang pendidikan yang beraneka ragam, yaitu lulusan D3 sebanyak 17 orang, S1 sebanyak 30 orang, dan S2 sebanyak 9 orang. Berdasarkan masa kerja guru dengan masa kerja >20 tahun sebanyak 2 orang, guru dengan masa kerja 15, 19 tahun sebanyak 6 orang, guru dengan masa kerja 10 sampai 14 tahun sebanyak 15 orang, guru dengan masa kerja 5 sampai 9 tahun sebanyak 18 orang, dan yang kurang dari 5 tahun sebanyak 24 orang.

Kondisi objektif kinerja guru secara nasional belum memenuhi harapan sebagaimana di amanatkan dalam peraturan perundang-undangan. Kebijakan sertifikasi guru yang digulirkan oleh pemerintah sejak tahun 2007 juga belum dapat meningkatkan kompetensi, profesionalisme dan kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian oleh Brotosedjati (2011)

terhadap 1.540 guru yang telah lulus sertifikasi guru dalam jabatan dari 20 jenis sekolah TK/RA sampai SMA/SMK maupun swasta di Jawa Tengah. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa sertifikasi tidak banyak mengubah kinerja seorang guru yang baru mendapat sertifikat pendidik, belum turun tunjangannya dan yang memasuki masa pensiun. Demikian juga penelitian oleh Khodijah (2010) terhadap guru di Sumatra Selatan. Hasilnya bahwa kinerja guru pasca sertifikasi, baik secara keseluruhan, maupun dilihat dari aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian pembelajaran, dan pengembangan profesi, semuanya menunjukkan kinerja yang masih di bawah standar.

Rendahnya kinerja guru tersebut dapat dilihat pada rendahnya hasil ujian nasional yang rata-rata masih di bawah angka delapan, selain itu hasil ujian nasional dari tahun 2011 ke tahun 2012 mengalami kenaikan, namun dari tahun 2012 ke tahun 2013 mengalami penurunan, adapun penurunan hasil ujian nasional seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1.: Hasil Ujian Nasional MTs
Tahun 2011-2013

No.	Tahun	Prosentase Kelulusan	Niai rata-rata
1	2011	97,50%	7,56.
2	2012	98,40%	7,47
3	2013	99.33%	6,10

Sumber: www.litbang.kemdikbud.go.id

Dari tabel di atas diketahui bahwa hasil Ujian Negara (UN) mengalami kenaikan dan penurunan, dengan nilai kelulusan yang belum

dapat mencapai 100%, selain itu dari nilai ~~rata~~ belum dapat menunjukkan nilai ~~rata~~ yang memuaskan.

Kinerja guru MTs di Kecamatan Matesih ~~juga~~ masih terdapat permasalahan. Hal ini dapat dilihat dari hasil ujian negara siswa MTs Kecamatan Matesih tahun 2011-2013, seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 12.: Prosentase Jumlah Siswa yang Tidak Lulus MTs Tahun 2011-2013

MTs	Siswa tidak lulus		
	2011	2012	2013
MTsN Gondangrejo Filial	1	1	6
MTs Al Firdaus	1	1	2
MTs Miftahul Ulum	0	0	2
Jumlah tidak lulus	2	2	10
Jumlah siswa	118	129	134
Prosentase tidak lulus	1,69%	1,55%	7,46%

Sumber UPTD Pendidikan Kecamatan Matesih

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa siswa tidak lulus pada tahun 2011 sebesar 1,69%, tahun 2012 siswa tidak lulus mengalami penurunan menjadi 1,55%, namun pada tahun 2013 siswa tidak lulus mengalami peningkatan. Hal ini dapat dilihat dari jumlah ~~ketid~~lulusan siswa pada tahun 2013 yang mencapai 7,46%.

Tingkat pendidikan guru dapat mempengaruhi kinerja ~~guru~~ ini disebabkan karena melalui pendidikan ~~formal~~ yang pernah dimiliki oleh guru yang sesuai dengan tugas jabatan sebagai seorang guru, maka seorang guru akan memiliki ilmu pengetahuan yang cukup, melalui pendidikan seorang

guru memiliki kemampuan akademik yang lebih baik dengan demikian semakin tinggi pendidikan guru semestinya kinerja guru akan semakin baik.

Guru yang memiliki masa kerja lama seharusnya memiliki kinerja yang baik. Karena guru tersebut tentunya memiliki pengalaman yang lebih banyak dibandingkan dengan guru baru. Guru yang memiliki masa kerja yang lama cenderung memiliki ketrampilan, kemampuan, dan kepercayaan diri guru yang lebih baik. Dengan demikian semakin lama guru memiliki masa kerja dimungkinkan kinerja guru akan semakin baik. Namun dalam kenyataannya guru yang memiliki masa kerja lama justru memberikan contoh yang kurang baik, seperti terkesan malas dalam melaksanakan tugas, menyerahkan pelaksanaan administrasi sekolah pada guru yang lebih muda, sering ijin meninggalkan kelas, dan menyerahkan tugas kepada guru yang masih muda.

Dari uraian di atas, maka dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian hubungan antara tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah seperti diuraikan di atas, maka permasalahan yang muncul terkait dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar adalah sebagai berikut:

1. Hubungan antara pengetahuan dengan kinerja guru

2. Hubungan antara ketrampilan dengan kinerja guru
3. Hubungan kemampuan dengan kinerja guru
4. Hubungan antara kepercayaan diri guru dengan kinerja guru
5. Hubungan antara tingkat pendidikan dengan kinerja guru
6. Hubungan masa kerja dengan kinerja guru

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, penelitian ini dibatasi pada:

1. Hubungan antara tingkat pendidikan dengan kinerja guru
2. Hubungan antara masa kerja dengan kinerja guru
3. Hubungan antara tingkat pendidikan dan masa kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat hubungan antara tingkat pendidikan dengan kinerja guru MTs. Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar
2. Apakah terdapat hubungan antara masa kerja dengan kinerja guru MTs. Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar
3. Apakah terdapat hubungan antara tingkat pendidikan dan masa kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru MTs. Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui

1. Hubungan antara tingkat pendidikan dengan kinerja guru MTs. Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar
2. Hubungan antara masa kerja dengan kinerja guru MTs. Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar
3. Hubungan secara bersama-sama antara tingkat pendidikan dan masa kerja dengan kinerja guru MTs. Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam upaya peningkatan kinerja

a. Bagi Guru

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi guru dalam upaya meningkatkan kinerja khususnya dalam melaksanakan pembelajaran

b. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi Kepala MTs, sebagai bahan masukan dalam upaya peningkatan kinerja guru melalui peningkatan pendidikan formal guru.

c. Bagi Orangtua

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi orang tua siswa dalam berpartisipasi terhadap pelaksanaan pendidikan, khususnya yang terkait dengan kinerja guru.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai tambahan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja guru

BAB II

KERANGKA TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teori

1. Manajemen Pendidikan

Manajemen/pengelolaan menurut Hersey dan Blanchard dalam Sagala (2006: 13) merupakan proses kerjasama melalui **orang** atau kelompokkelompok untuk mencapai tujuan organisasi yang diterapkan pada semua bentuk dan jenis organisasi. Sebagai sebuah teori, manajemen atau pengelolaan merupakan suatu kerjasama yang sistematis, sistemik dan komprehensif dalam mewujudkan suatu tujuan Pendidikan Nasional. Manajemen dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang berkenaan dengan pengelolaan proses pendidikan untuk ~~tercapai~~ ^{mencapai} tujuan yang telah ditetapkan, baik tujuan jangka pendek, menengah maupun panjang (Mulyasa, 2007: 19).

Manajemen atau pengelolaan merupakan komponen integral dan tidak dapat dipisahkan dari proses pendidikan secara keseluruhan (Handoko, 2003: 20). ~~Tanpa~~ ^{Tanpa} manajemen tidak mungkin tujuan pendidikan dapat diwujudkan secara optimal, efektif dan efisien. Dengan demikian manajemen adalah pencapaian ~~tujuan~~ ^{tujuan} organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengelolaan, kepemimpinan, dan ~~pengendalian sumber~~ ^{pengendalian sumber} sumber organisasi.

Menurut Hamalik (2007: 16) manajemen adalah suatu proses sosial yang berkenaan dengan keseluruhan usaha manusia dengan

bantuan manusia lain serta sumber lainnya, menggunakan metode yang efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya. Manajemen merupakan suatu proses sosial yang merupakan proses kerjasama antar dua orang atau lebih secara formal. Manajemen dilaksanakan dengan bantuan sumber, yakni sumber manusia, sumber material, sumber biaya dan sumber informasi. Manajemen dilaksanakan dengan metode kerja tertentu yang efisien dan efektif, dari segi tenaga, dana, waktu, dan sebagainya. Manajemen mengacu pencapaian tujuan tertentu, yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Pidarta (2004: 47), manajemen merupakan proses mengintegrasikan sumber yang tidak berhubungan menjadi sistem total untuk menyelesaikan suatu tujuan. Yang dimaksud sumber di sini ialah mencakup orang-orang, alat-alat, media, bahan-bahan, uang, dan sarana. Semuanya harus diarahkan dan dikoordinasi agar terpusat dalam rangka menyelesaikan tujuan.

Menurut Engkoswara (2010: 87) manajemen pendidikan merupakan proses manajemen dalam pelaksanaan tugas pendidikan dengan mendayagunakan segala sumber secara efisien untuk mencapai tujuan secara efektif. Namun demikian untuk mendapatkan pengertian yang lebih komprehensif, diperlukan pemahaman tentang pengertian, proses dan substansi pendidikan. Manajemen pendidikan adalah suatu penataan bidang garapan pendidikan yang dilakukan melalui aktivitas perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pembinaan,

pengkoordinasian, pengkomunikasian, pemotivasian, penganggaran, pengendalian, pengawasan, penilaian, dan pelaporan secara sistematis untuk mencapai tujuan pendidikan secara berkualitas

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen pendidikan merupakan proses mengintegrasikan sumber daya yang ada yang meliputi orang, alat, media, bahan, uang, dan sarana untuk diarahkan dan dikoordinasi agar tepat dalam rangka menyelesaikan tujuan.

2. Tingkat Pendidikan Guru

a. Pengertian

Tingkat pendidikan Guru merupakan syarat mutlak bagi seorang guru. Tingkat pendidikan Guru di sini tentu saja harus sesuai dengan pendidikan keguruan sehingga diharapkan semakin tinggi pendidikan yang dilalui oleh seorang dalam dunia keguruan, akan semakin luas pengetahuan dan akan semakin mengetahui tentang ilmu-ilmu keguruan itu sendiri. Tingkat pendidikan merupakan salah satu indikator profesionalisme guru. Tingkat pendidikan merupakan suatu kondisi jenjang pendidikan yang dimiliki oleh seseorang melalui pendidikan formal yang dipakai oleh pemerintah serta disahkan oleh Kemendiknas

Pengertian tingkat menurut kamus Bahasa Indonesia berarti susunan yang berlapis-lapis atau jenjang, tinggi rendah martabat

(kedudukan, jabatan, kemajuan, peradaban, dsb); pangkat; derajat; taraf; kelas: golongan; dapat berarti babak; tahap

Pendidikan merupakan upaya yang dapat mempercepat pengembangan potensi manusia untuk mampu mengemban tugas yang dibebankan padanya, karena hanya manusia yang dapat dididik dan mendidik. Pendidikan dapat mempengaruhi perkembangan fisik, mental, emosional, moral, serta keimanan dan ketakwaan manusia. Dalam Dictionary of Education, pendidikan merupakan (a) proses dimana seseorang mengembangkan kemampuan, sikap dan-bentuk bentuk tingkah laku lainnya dalam masyarakat dimana dia hidup, (b) proses sosial dimana orang dikontrol (khususnya yang datang dari sekolah), sehingga mereka dapat memperoleh dan mengalami perkembangan kemampuan sosial dan kemampuan individual yang optimum (Sa'ud, 2005: 6).

Pendidikan mempunyai beberapa makna, diantaranya adanya suatu keinginan manusia yang paling dasar sampai dengan kebutuhan paling tinggi berupa pengembangan diri. Pendidikan merupakan karakteristik individu yang menjadi sumber status yang penting dalam organisasi kerja. Menurut Ranupandojo (2002: 77) pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan suatu pengetahuan seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan terhadap persoalan dalam mencapai tujuan. Pendidikan masyarakat memberikan peluang kepada individu untuk

membelaki dirinya dengan keterampilan dan pengetahuan dasar guna menghadapi lingkungannya.

Pendidikan di dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Pasal 1, UU No. 20 Tahun 2003). Jadi pendidikan dalam makna yang umum, dapat diberi arti sebagai komunikasi terorganisasi dan berkelanjutan yang disusun untuk menumbuhkan kegiatan belajar, satuan pendidikan non formal meliputi: Kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat dan satuan pendidikan yang sejenis.

Pendidikan berfungsi membantu peserta didik dalam pengembangan dirinya, yaitu pengembangan semua potensi, kecakapan, serta karakteristik pribadinya ke arah yang positif, baik bagi dirinya maupun lingkungannya. Pendidikan bukan sekedar memberikan pengetahuan atau nilai atau melatih keterampilan. Pendidikan berfungsi mengembangkan apa yang secara potensial dan aktual telah dimiliki peserta didik, sebab peserta didik bukanlah gelas kosong yang harus diisi dari luar (Sukmadinata, 2007: 4).

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia menurut ukuran normatif. Menyadari akan hal tersebut, pemerintah sangat serius menangani bidang pendidikan, sebab dengan sistem pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Pendidikan merupakan suatu dimensi pembangunan. Proses pendidikan terkait dengan proses pembangunan. Sedangkan pembangunan diarahkan dan bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan pembangunan di bidang ekonomi, yang saling menunjang satu dengan lainnya dalam upaya mencapai tujuan pembangunan nasional (Hamdani, 2007: 75).

Pendidikan adalah tugas bersama manusia dalam merealisasikan misi kemanusiaan. Oleh karena itu pendidikan mesti diatur berdasarkan hubungan intersubyektif dan interrelasional, sehingga semua komponen benar berjalan secara fungsional struktural dalam kerangka yang jelas dan terarah pada peralihan tujuan-tujuan yang diinginkan. Pendidikan adalah usaha sadar bersama yang secara fungsional struktural melaksanakan tugasnya menuju terciptanya manusia ideal, yakni manusia yang memiliki kepribadian moralitas (Muhmidayeli, 2007: 69)

Pendidikan atau pedagogi itu adalah kegiatan membimbing anak manusia menuju kepada kedewasaan dan kemandirian. Pendidikan adalah proses yang memungkinkan kekayaan budaya non fisik dipelihara atau dikembangkan dalam mengasuh-anak atau mengajar orang-orang dewasa (Widodo, 2007: 15).

Pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan fundamental secara intelektual, emosional keahadan sesama manusia. Pendidikan adalah usaha, pengaruh, perlindungan dan bantuan yang diberikan kepada anak agar tertuju kepada kedewasaannya atau lebih tepatnya membantu anak agar cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri. Pendidikan adalah pengaruh lingkungan terhadap individu untuk menghasilkan perubahan-perubahan yang tetap dalam kebiasaan perilaku, pikiran dan sifatnya. Pendidikan adalah suatu proses atau kegiatan yang diarahkan untuk merubah tabiat (behavior) manusia. Pendidikan adalah proses yang terus menerus dari penyesuaian yang berkembang secara fisik dan mental yang sadar dan bebas kepada Tuhan.

Pendidikan adalah pembekalan yang tidak ada pada saat anak-anak, akan tetapi dibutuhkan pada saat dewasa. Pendidikan adalah daya upaya untuk memajukan budi pekerti, pikiran, serta jasmani anak, agar dapat memajukan kesempurnaan hidup yaitu hidup dan menghidupkan anak yang selaras dengan alam dan masyarakatnya. Pendidikan adalah bimbingan secara sadar oleh si pendidik terhadap

perkembangan jasmani dan rohani si terdidik menuju terbentuknya kepribadian yang utama. Pendidikan adalah usaha sadar yang sistematis dalam mengembangkan seluruh potensi yang ada dalam diri manusia untuk menjadi manusia yang seutuhnya. Pendidikan adalah pengalaman belajar yang berlangsung dalam segala lingkungan dan sepanjang hidup. Pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan oleh keluarga, masyarakat, dan pemerintah melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan latihan yang berlangsung di sekolah dan di luar sekolah sepanjang hayat untuk mempersiapkan peserta didik agar dapat memainkan peranan dalam berbagai lingkungan hidup secara tetap untuk masa yang akan datang. Pendidikan adalah usaha sadar, terencana, sistematis, dan terus menerus dalam upaya memanusiakan manusia. Pendidikan adalah segala urusan orang dewasa dalam pergaulannya dengan anak-anak untuk memimpin perkembangan jasmani dan rohaninya ke arah kedewasaan.

Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional dan tanggap terhadap tuntutan perubahan jaman. Pendidikan sangat potensial untuk berperan aktif dalam penerapan strategi kebudayaan untuk mewujudkan kehidupan yang cerdas menuju masyarakat Indonesia baru. Hanya dengan pendidikan nasional yang tepat dapat

disiapkan manusia dan masyarakat yang demokratis yang memiliki kemampuan untuk memahami, menerapkan, dan mengembangkan nilai budaya yang menjunjung tinggi kemandirian dan keunggulan (Jalal, 2008).

Tingkat pendidikan adalah jenjang ilmu pengetahuan yang di dapat dari lembaga pendidikan formal terakhir. Pendidikan formal adalah pendidikan yang di dapat di bangku sekolah umum. Tingkat pendidikan seseorang dikatakan ~~dan~~ bila hanya mampu menamatkan paling tinggi adalah sampai SMP/ sederajat. Tingkat pendidikan menengah bila mampu menamatkan SMU/ sederajat. Tingkat pendidikan tinggi bila tamat atau tidak tamat akademi atau Perguruan Tinggi.

Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan tujuan umum (Mangkunegara, 2003:50) Tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan (Haniandja 2002: 169).

Berdasarkan uraian di atas, maka yang dimaksud dengan tingkat pendidikan guru adalah suatu kondisi jenjang pendidikan yang dimiliki oleh seseorang melalui pendidikan formal yang didasarkan pada kekhususan tujuan pendidikan suatu satuan pendidikan.

konsep tingkat pendidikan yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan menurut Mangkunegara, (2003:50), karena dalam penelitian ini akan meneliti hubungan tingkat pendidikan dengan kinerja guru, hal ini seperti dinyatakan Hariandja(2002: 169) yang menyatakan tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

b. Indikator Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan guru merupakan jenjang pendidikan yang telah dilalui oleh seorang guru dalam suatu lembaga pendidikan keguruan. Sedangkan sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Jenis pendidikan guru yaitu Pendidikan Profesi Guru (PPG) yang diselenggarakan oleh LPTK yang terakreditasi dan ditetapkan oleh Pemerintah, dengan kualifikasi akademik pendidik pada jenjang Pendidikan Dasar minimum D atau S1 pendidikan dasar. Pendidik pada jenjang Pendidikan Menengah minimum D atau S1 pendidikan menengah. Pendidik pada jenjang Pendidikan Tinggi minimum: S1 untuk program Diploma, S2 untuk program sarjana, dan S3 untuk program magister dan program doktor (Mulyasa, 2008: 33)

Indikator tingkat pendidikan ditentukan dengan ijazah pendidikan formal sesuai dengan jenjang pendidikan yang dimiliki

oleh guru Mangkunegara (2003:51), yang terdiri dari: (1) Pendidikan dasar: Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah. (2) Pendidikan menengah: Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar. (3) Pendidikan tinggi: Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi (UU SISDIKNAS No. 20 (2003))

3. Masa Kerja

a. Pengertian

Masa kerja guru merupakan lamanya waktu guru bekerja menjadi seorang guru yang dimulai sejak guru yang bersangkutan diangkat menjadi tenaga pendidik. Masa kerja guru di sekolah bervariasi dihitung dengan lamanya tahun dan bulan. Dengan pengertian menurut para ahli tentang masa kerja di paparkan sebagai berikut:

Masa kerja merupakan kurun waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja di suatu tempat (Tulus, 2008: 211). Masa kerja adalah jangka waktu orang sudah bekerja (pada suatu kantor, badan dsb) (Depdikbud, 2001). Masa kerja dapat mempengaruhi tenaga kerja baik positif maupun negatif. Masa kerja memberikan pengaruh positif kepada tenaga kerja bila dengan lamanya seseorang bekerja maka dia akan semakin berpengalaman dalam melakukan tugasnya. Sebaliknya

masa kerjamenberikan pengaruh negatif apabila semakin lamanya seseorang bekerja maka akan menimbulkan kebosanan (2008, 67).

Masa kerja merupakan kondisi personal seseorang dalam konsep karakter individu yang sering dikaji. Masa kerja yang cukup lama sangat identik dengan senioritas dalam organisasi. Masa kerja juga merupakan variabel yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri guru.

Menurut Muslich (2007:13) pengalaman mengajar adalah masa kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu sesuai dengan surat tugas dari lembaga yang berwenang,. Bukti fisik dari komponen ini dapat berupa surat keputusan atau surat keterangan yang sah dari lembaga yang berwenang.

Masa kerja guru adalah lama kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu sesuai dengan surat tugas dari lembaga yang berwenang (dapat dari pemerintah, dan/atau kelompok masyarakat penyelenggara pendidikan) (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007)

Berdasarkan beberapa pengertian di atas konsep masa kerja yang sesuai dengan penelitian ini adalah konsep masa kerja menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 yang menyatakan bahwa masa kerja guru adalah lama kerja guru dalam

melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu sesuai dengan surat tugas dari lembaga yang berwenang (dapat dari pemerintah, dan/atau kelompok masyarakat penyelenggara pendidikan)

Ditetapkannya konsep tersebut sebagai acuan dalam penelitian, karena masa kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah jangka waktu lamanya seorang guru mengemban tugas sebagai pendidik berdasarkan surat keputusan pengangkatan guru.

b. Indikator

Indikator masa kerja dapat diketahui dari lamanya seseorang menjadi guru, tidak dilihat apakah dia direkrut menggunakan ijazah SPG, D1, D2, atau lainnya. Bagi guru PNS, masa kerja dihitung mulai dari diterbitkannya surat keterangan melaksanakan tugas berdasarkan SK CPNS. Bagi guru non-PNS, masa kerja dihitung selama guru mengajar yang dibuktikan dengan Surat Keputusan dari Sekolah berdasarkan surat pengangkatan dari yayasan (Rahman, 2008: 1)

4. Kinerja Guru

a. Pengertian

Kinerja Guru merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara

keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas sebagai seorang guru.

Kinerja guru adalah yang menunjukkan seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja guru dikatakan berhasil apabila, memberikan efek terhadap perkembangan potensi siswa dalam konteks psikologis dan fisik, yakni bersifat positif terhadap apa yang dipelajarinya, dilihat dari tujuan serta manfaatnya. Sehingga kecerdasan kognitif, efektif dan psikomotif berkembang. Intinya apakah terjadi perubahan perilaku, berfikir sistematis dan terampil mengenai apa yang terdapat di dalamnya (Kuswana, 2008:3).

Kinerja guru bertumpu pada karakteristik aktivitas pelayanan pengajaran secara totalitas, mulai dari mempersiapkan, melaksanakan dan mengevaluasi secara sistematis dan berkesinambungan. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditentukan.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditentukan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Wibowo, 2007: 2). Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun

tersebut Implementasi kinerja oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan (Wibowo, 2007: 4).

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi. Penilaian kinerja secara reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan yang hendak dicapai (Ilyas, 2005: 55).

Menurut Hasibuan (2007: 47) kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh seseorang yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap seseorang atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga

perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Menurut As'ad (2000: 75) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dharma (2001: 124) menyatakan sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang.

Menurut Bernardin dan Russel (2000: 137) kinerja adalah catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode pekerjaan tertentu. Rivai (2008: 47) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh seseorang sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh ~~tiap~~ individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut Mulya (2005: 136) menyatakan bahwa kinerja adalah ~~an output drive from processes, human or otherwise~~ Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja atau ~~performance~~ dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, ~~hasil~~ kerja atau unjuk kerja.

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi,

dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.

Menurut Prawirasentono (2005: 2) ~~performance~~ adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang ~~dan~~ tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Menurut Dessler (1997: 513) menyatakan kinerja hampir sama dengan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja aktual dengan standar kerja yang ditetapkan. Dalam hal ini kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja. Kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari ~~suatu~~ aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik.

Kinerja yang dimaksudkan diharapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan tetap melihat jumlah yang akan diraihnya. Suatu pekerjaan harus dapat dilihat secara mutu terpenuhi maupun dari segi jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan standar kinerja guru menurut Kusmianto (1997: 49) yaitu standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual; (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran; (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru.

Berdasarkan pendapat di atas, konsep yang kinerja yang digunakan sebagai acuan penelitian ini yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika (Prawirasentono, 2005: 2), dan merupakan

perilaku nyata yang ditampilkan setiap seseorang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Sedangkan pengertian Guru atau pendidik, dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya menurut UU No.20/2003 tentang Sisdiknas Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Guru adalah manusia yang memiliki kepribadian sebagai individu. Kepribadian guru, seperti halnya kepribadian individu pada umumnya terdiri atas aspek jasmaniah, intelektual, sosial, emosional, dan moral. Seluruh aspek kepribadian tersebut terintegrasi membentuk satu yang utuh, yang memiliki ciri yang khas. Integritas dan kekhasan ciri individu terbentuk sepanjang perkembangan hidupnya, yang merupakan hasil perpaduan ciri-ciri dan kemampuan bawaan dengan perolehan dari lingkungan dan pengalaman hidupnya.

Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat tertentu, tidak mesti di lembaga pendidikan formal, tetapi bisa di mana saja. Guru memang menempati kedudukan yang terhormat di masyarakat.

Kewibawaanlah yang menyebabkan guru dihormati, sehingga masyarakat tidak meragukan figur guru. Masyarakat yakin bahwa gurulah yang dapat mendidik anak didik mereka agar menjadi orang yang berkepribadian mulia. Guru mempunyai tanggung jawab mencerdaskan kehidupan anak didik. Pribadi susila yang cakap adalah yang diharapkan ada pada diri setiap anak didik. Untuk itulah guru dengan penuh dedikasi dan loyalitas berusaha membimbing dan membina anak didik agar di masa mendatang menjadi orang yang berguna bagi nusa dan bangsa (Samarah, 2005: 31)

Guru merupakan suatu pekerjaan profesional. Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut dengan baik, selain harus memenuhi syarat-syarat kedewasaan, sehat jasmani dan rohani, guru juga harus memiliki ilmu dan kecakapan keterampilan keguruan. Ilmu dan kecakapan keterampilan tersebut diperoleh selama menempuh pelajaran di lembaga pendidikan guru (Sukmadinata, 2007: 255).

Menurut Zamroni (2001: 60), guru adalah orang yang memegang peran penting dalam merancang strategi pembelajaran yang akan dilakukan. Keberhasilan proses pembelajaran sangat tergantung pada penampilan guru dalam mengajar dan kegiatan mengajar dapat dilakukan dengan baik dan benar oleh seseorang yang telah melewati pendidikan tertentu yang memang dirancang untuk mempersiapkan sebagai seorang guru. Pernyataan tersebut mengantarkan kepada pengertian bahwa mengajar adalah suatu

profesi, dan pekerjaan guru adalah pekerjaan profesional. Setiap pekerjaan profesional dipersyaratkan memiliki kemampuan atau kompetensi tertentu agar yang bersangkutan dapat melaksanakan tugas-tugas profesionalnya.

Guru adalah orang yang berwenang dan bertanggung jawab atas pendidikan muridnya. Ini berarti guru harus memiliki ~~dasar~~ kompetensi sebagai wewenang dan kemampuan dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu kompetensi harus mutlak dimiliki guru sebagai kemampuan, kecakapan dan ketrampilan mengelola pendidikan. Guru harus memiliki kompetensi sesuai dengan standar yang ditetapkan atau yang dikenal dengan standar kompetensi guru. Standar ini diartikan sebagai suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan. Lebih lanjut Suparlan (2006: 85), menjelaskan bahwa fStandar kompetensi guru adalah ukuran yang ditetapkan ~~akan~~ dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perilaku perbuatan bagi seorang guru agar berkecakapan untuk menduduki jabatan fungsional sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi dan jenjang pendidikan.

Dalam hubungannya dengan tenaga ~~ependikan~~ pendidikan, kompetensi merujuk pada perbuatan yang bersifat rasional dan memenuhi sertifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas kependidikan. Tenaga kependidikan dalam hal ini adalah guru. Guru harus memiliki kompetensi yang memadai agar dapat ~~menjalank~~ menjalankan

tugas dengan baik. Suparlan (2006: 85) berpendapat bahwa fKompetensi guru melakukan kombinasi kompleks dari pengetahuan, sikap, ketrampilan dan nilai-nilai yang ditunjukkan guru dalam konteks kinerja yang diberikan kepadanya,.

Kemampuan mengajar adalah kemampuan esensial yang harus dimiliki oleh guru, tidak lain karena tugas yang paling utama adalah mengajar. Dalam proses pembelajaran, guru menghadapi siswa yang dinamis, baik sebagai akibat dari dinamika internal yang berasal dari dalam diri siswa maupun sebagai akibat tuntutan dinamika lingkungan yang sedikit banyak berpengaruh terhadap siswa. Oleh karena itu, kemampuan mengajar harus dinamis juga sebagai tuntutan tuntutan siswa yang tak terelakkan. Kemampuan mengajar guru sebenarnya merupakan pencerminan guru atas kompetensinya. Kompetensi ini terdiri dari berbagai komponen penting.

Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Pengertian tentang kompetensi guru seperti dikemukakan oleh Sarimaya (2008: 17) kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalnya. Dipilkan melalui unjuk kerja Kompetensi guru dapat dimaknai sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berwujud tindakan cerdas

dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran. Kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Menurut Uno (2007: 63), kompetensi merupakan karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan menjadi ~~cara~~ berperilaku dan berfikir dalam segala situasi, dan ~~begitu~~ dalam periode waktu yang lama. Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa kompetensi menunjuk pada kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang bisa dilihat dari pikiran, sikap, dan perilaku.

Menurut Sudjana (2002: 17), kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu: (1) Mempunyai pengetahuan tentang belajar tingkah laku manusia. (2) Mempunyai pengetahuan dan menguasai bidang studi yang dibinanya. (3) Mempunyai sikap yang tepat tentang dirinya, sekolah, teman sejawat dan bidang studi yang dibinanya. (4) Mempunyai kemampuan tentang teknik mengajar

Menurut Kandar (2010: 1) kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan ~~nilai~~ dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru yang sebenarnya. Kompetensi akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dari perbuatan secara profesional dalam menjalankan fungsi sebagai guru. Standar Kompetensi Guru ~~adalah~~

suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perilaku perbuatan bagi seorang guru agar berkelayakan untuk menduduki jabatan fungsional sesuai bidang tugas, kualifikasi, dan jenjang pendidikan.

Menurut Kandar(2010: 1) kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru yang sebenarnya. Kompetensi akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dari perbuatan secara profesional dalam menjalankan fungsi sebagai guru. Standar Kompetensi Guru adalah suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perilaku perbuatan bagi seorang guru agar berkelayakan untuk menduduki jabatan fungsional sesuai bidang tugas, kualifikasi, dan jenjang pendidikan.

Menurut Uno (2007: 63), membagi lima karakteristik kompetensi yaitu sebagai berikut: (1) Motif, yaitu sesuatu yang orang pikirkan dan inginkan yang menyebabkan seseorang bertindak (2) Sifat, yaitu karakteristik fisik tanggapan konsisten terhadap situasi (3) Konsep diri, yaitu sikap, nilai, dan image dari seseorang (4) Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu (5) Keterampilan, yaitu kemampuan untuk melakukan tugas yang berkaitan dengan fisik dan mental.

Menurut Mulyasa (2004: 338), kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Pada sistem pengajaran, kompetensi digunakan untuk mendeskripsikan kemampuan profesional yaitu kemampuan untuk menunjukkan pengetahuan dan konseptualisasi pada tingkat yang tinggi. Kompetensi ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman lain sesuai tingkat kompetensinya.

Kompetensi merupakan seperangkat penguasaan kemampuan, ketrampilan, nilai, dan sikap yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai guru yang bersumber dari pendidikan, pelatihan, dan pengalamannya sehingga dapat menjalankan tugas mengajarnya secara profesional.

Menurut Suyuti (2003:17) mengungkapkan kompetensi dari kata *Competent* yang berarti kemampuan kompetensi merupakan kemampuan individual dan mampu menguasai atau melaksanakan suatu pekerjaan serta mampu menganalisis pekerjaan atau peraturan peraturan kerja, kompetensi dapat memberikan suatu gambaran perilaku keahlian (*skill*) dan pengetahuan (*knowledge*) seseorang atau kelompok (*team work*) serta potensi diri yang dimiliki seseorang terhadap kapasitas kecakapan (*ability*) dalam melaksanakan pekerjaan yang bervariasi dengan keberhasilan atau kesuksesannya ketika bekerja.

Menurut Syah (2000:30) kompetensi adalah kemampuan kecakapan, keadaan berwenang atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum. Selanjutnya masih menurut Syah, dikemukakan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak. Jadi kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya. Guru yang kompeten dan professional adalah guru piawai dalam melaksanakan profesinya.

Kompetensi dapat memberikan suatu gambaran perilaku keahlian (skill) dan pengetahuan (knowledge) seorang atau kelompok (team work) serta potensi diri yang dimiliki seorang terhadap kapasitas kecakapan (ability) dalam melaksanakan pekerjaan yang bervariasi dengan keberhasilan atau kesuksesan ketika bekerja. Kompetensi merupakan perilaku yang irasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang dipersyaratkan pula. Kompetensi sangat diperlukan untuk mengembangkan kualitas dan aktivitas tenaga pendidikan.

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personil yang mencerminkan kepribadian yang mantap dan stabil, dewasa, arif, berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Menurut Saudagar (2009: 41) kompetensi kepribadian adalah

kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

Kompetensi pedagogik merupakan pemahaman terhadap peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Menurut Asmani (2009: 59) kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan, dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kompetensi Pedagogik merupakan salah satu jenis kompetensi yang mutlak perlu dikuasai guru. Kompetensi Pedagogik pada dasarnya adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi Pedagogik merupakan kompetensi khas, yang akan membedakan guru dengan profesi lainnya dan akan menentukan tingkat keberhasilan proses dan hasil pembelajaran peserta didiknya. Kompetensi ini tidak diperoleh secara otomatis tetapi melalui upaya belajar secara terus menerus dan sistematis, baik pada masa pra jabatan (pendidikan calon guru) maupun selama dalam jabatan, yang didukung oleh bakat, minat dan potensi keguruan lainnya dari masing-masing individu yang bersangkutan.

Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang

tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar (Saudagar, 2009: 62). Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Menurut Tarsidi (2009: 51) mengemukakan bahwa kompetensi sosial mencakup kualitas pribadi seperti bersifat responsif terutama kemampuan untuk membangkitkan respon positif dari orang lain; fleksibilitas, termasuk kemampuan untuk bergaul dengan orang-orang dari bermacam-macam latar belakang budaya; kemampuan untuk berempati; ketrampilan berkomunikasi dan memiliki rasa humor. Kompetensi sosial adalah keefektifan seseorang dalam berinteraksi dan berhubungan dengan orang lain, dapat beradaptasi pada lingkungan yang dinamis, memiliki kemampuan untuk berkomunikasi, mampu untuk mengambil perspektif orang lain, dan menganalisa perilaku yang dipilihnya sehingga menjadi efektif.

Hurlock (1999: 97) mendefinisikan kompetensi sosial sebagai suatu kemampuan atau kecakapan seseorang untuk berhubungan dengan orang lain dan untuk terlibat dalam situasi sosial yang memuaskan. Kompetensi sosial merupakan suatu sarana untuk dapat diterima dalam masyarakat dengan kompetensi sosial seseorang menjadi peka terhadap berbagai situasi sosial yang dihadapinya. Kompetensi sosial sebagai sebuah interaksi antara lingkungan dan

kemampuan yang didapat secara biologis. Seorang individu yang berkompoten ~~ada~~ adalah seseorang yang dapat menggunakan lingkungan dan sumber personal untuk mencapai ~~perkembangan~~ ~~perkembangan~~ yang baik.

Pengertian tentang kompetensi profesional guru menurut Mulyasa (2008: 135) merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Menurut Uno (2007: 18) kompetensi profesional guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajar. Adapun kompetensi profesional mengajar yang harus dimiliki oleh seorang yaitu meliputi kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi sistem pembelajaran, serta kemampuan dalam mengembangkan sistem pembelajaran.

Menurut Yamin (2006: 5), kompetensi profesional yang harus dimiliki guru meliputi: (1) Penguasaan materi pelajaran yang terdiri atas penguasaan bahan yang harus diajarkan, dan ~~konsep~~ ~~konsep~~ dasar keilmuan dari bahan yang diajarkan; (2) Penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan; dan (3) Penguasaan ~~proses~~ ~~proses~~ proses kependidikan, keguruan, dan pembelajaran siswa.

Menurut pendapat Uno (2007: 64), guru yang memiliki kompetensi profesional perlu menguasai beberapa kemampuan, yaitu disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber bahan pelajaran, bahan ajar yang diajarkan, pengetahuan tentang karakteristik siswa, pengetahuan tentang filsafat dan tujuan pendidikan, pengetahuan serta penguasaan metode dan model mengajar, penguasaan terhadap prinsip-prinsip teknologi pembelajaran, dan pengetahuan terhadap penilaian, serta mampu merencanakan, memimpin guna kelancaran proses pendidikan.

Menurut Usman (2006: 19), kompetensi profesional secara spesifik dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut: (1) Menguasai landasan pendidikan, yaitu mengenal tujuan pendidikan, mengenal fungsi sekolah dan masyarakat, serta mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan (2) Menguasai bahan pengajaran, yaitu menguasai bahan pengajaran kurikulum pendidikan dasar dan menengah, menguasai bahan pengajaran (3) Menyusun program pengajaran, yaitu menetapkan tujuan pembelajaran, memilih dan mengembangkan bahan pengajaran, memilih dan mengembangkan strategi belajar mengajar, memilih media pembelajaran yang sesuai, memilih dan memanfaatkan sumber belajar, melaksanakan program pengajaran, menciptakan iklim belajar mengajar yang tepat, mengatur ruangan belajar, mengelola interaksi belajar mengajar (4) Menilai hasil dan proses pembelajaran yang telah dilaksanakan

Menurut Adi (2007), pengertian kompetensi profesional adalah kemampuan atau kompetensi yang berhubungan dengan penyesuaian tugas tugas keguruan. Kompetensi ini merupakan kompetensi yang sangat penting dan langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan. Tingkat keprofesionalan seorang guru dapat dilihat dari kompetensi sebagai berikut: (1) Kemampuan untuk memahami landasan kependidikan; (2) Pemahaman dalam bidang psikologi pendidikan, (3) Kemampuan dalam penguasaan materi pelajaran sesuai dengan bidang studi yang diajarkannya, (4) Kemampuan merancang dan memanfaatkan berbagai media dan sumber belajar, (5) Kemampuan dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran, (6) Kemampuan dalam menyusun program pembelajaran, (7) Kemampuan dalam melaksanakan penelitian dan berpikir ilmiah untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka yang dimaksud dengan kinerja guru adalah hasil kerja yang berhubungan dengan tujuan pendidikan dan kepuasan masyarakat dan merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun sebelumnya.

b. Indikator

Menurut Isjoni (2004: 46) bahwa ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya dan rasa tanggung jawab moral di pundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya di dalam

menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggung jawabnya menyiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu, guru juga sudah mempertimbangkan metode yang akan digunakan, termasuk alat/media pembelajaran yang akan dipakai, serta alat penilaian apa yang digunakan di dalam pelaksanaan evaluasi. Lebih lanjut dinyatakan bahwa kinerja guru menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen persekolahan, apakah itu kepala sekolah, guru, karyawan maupun anak didik.

Menurut Rosidah (2001: 13) kinerja guru dapat dilakukan berdasarkan (1) ukuran dihubungkan dengan hasil (2) hasil harus dapat dikontrol oleh pemilik pekerjaan (3) ukuran obyektif dan observable dan (4) ukuran dapat digunakan dimanapun

Menurut Mangkuprawira (2003: 224) manfaat penilaian kinerja karyawan ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut (1) perbaikan kinerja, (2) penyelesaian kompensasi (3) keputusan penempatan, (4) kebutuhan pelatihan dan pengembangan (5) perencanaan pengembangan karir (6) defisiensi proses penempatan staf, (7) ketidakakuratan informasi (8) kesalahan rancangan pekerjaan (8) kesempatan kerja yang sama, (9) tantangan tantangan eksternal dan (10) umpan balik pada SDM

Pengembangan instrumen penilaian kinerja guru mencakup tiga (3) dimensi tugas utama dengan indikator kerjanya masing-masing yang dinilai berdasarkan unjuk kerja akibat kompetensi yang dimiliki oleh guru. Untuk masing-masing indikator kinerja dari setiap dimensi tugas utama akan dinilai dengan menggunakan rubrik penilaian yang lebih rinci untuk melihat apakah unjuk kerja dari kepemilikan kompetensi tersebut tergambar dalam hasil kajian dokumentasi perencanaan termasuk dokumen pendukung lainnya dan /atau hasil pengamatan yang dilaksanakan oleh penilai pada saat melakukan pengamatan dalam pembelajaran selama proses penilaian kinerja. Adapun indikator kinerja menurut Gultom (2012: 11): perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif dan penilaian pembelajaran

Berdasarkan beberapa konsep di atas, maka indikator kinerja guru yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah menurut Gultom (2012: 11,) yang meliputi: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif, dan penilaian pembelajaran. Karena hal ini sesuai dengan pedoman pelaksanaan penilaian kinerja guru Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI.

5. Hubungan antara Tingkat Pendidikan (X_1) dengan Kinerja Guru (Y)

Pendidikan berfungsi membantu peserta didik dalam pengembangannya, yaitu pengembangan semua potensi, kecakapan,

serta karakteristik pribadinya ke arah yang positif, baik bagi dirinya maupun lingkungannya. Pendidikan bukan sekedar memberikan pengetahuan atau nilai atau melatih keterampilan. Pendidikan berfungsi mengembangkan apa yang secara potensial dan aktual telah dimiliki peserta didik, sebab peserta didik bukanlah gelas kosong yang harus diisi dari luar (Sukmadinata, 2007: 4).

Berdasarkan teori di atas jelaslah bahwa dengan pendidikan maka seseorang dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya, bagi seorang guru melalui pendidikan, maka kemampuan yang dapat dikembangkan adalah kemampuan menyangkut kompetensi guru, sehingga melalui pendidikan maka guru memiliki kinerja yang lebih baik. Hilarindja (2002: 169) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Guru dapat melaksanakan tugas dengan baik jika memenuhi syarat-syarat kedewasaan, sehat jasmani dan rohani, guru juga harus memiliki ilmu dan kecakapan keterampilan keguruan. Ilmu dan kecakapan keterampilan tersebut diperoleh selama menempuh pelajaran di lembaga pendidikan guru (Sukmadinata, 2007: 255).

Berdasar uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara tingkat pendidikan guru dengan kinerja guru. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat pendidikan guru maka semakin tinggi

kinerja guru, sebaliknya semakin rendah pendidikan guru, semakin rendah pula kinerja guru.

6. Hubungan antara Masa Kerja (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)

Masa kerja dapat mempengaruhi tenaga kerja baik positif maupun negatif. Akan memberikan pengaruh positif kepada tenaga kerja dengan lamanya seseorang bekerja maka dia akan semakin berpengalaman dalam melakukan tugasnya. Sebaliknya akan memberikan pengaruh negatif apabila semakin lamanya seseorang bekerja maka akan menimbulkan kebosanan (Tulus, 2008: 67).

Berdasarkan teori di atas dapat dikemukakan bahwa guru yang memiliki masa kerja lama cenderung memiliki pengalaman mengajar yang baik, sehingga kinerjanya akan semakin baik, namun demikian adakalanya walaupun seorang guru memiliki masa kerja yang lama namun adakalanya masa kerja yang lama tersebut terkadang menimbulkan kebosanan dan akan berdampak pada penurunan kinerja. Dengan kata lain semakin lama masa kerja yang dimiliki oleh maka kemungkinan kinerja guru akan semakin meningkat atau turun.

7. Hubungan antara Tingkat Pendidikan (X_1) dan Masa Kerja (X_2) secara bersamaan dengan Kinerja Guru (Y).

Melalui jenjang pendidikan seorang guru akan memperoleh pengetahuan dan ketrampilan dalam melaksanakan tugas, sehingga dengan jenjang pendidikan yang semakin tinggi, maka kinerja guru akan

semakin tinggi. Mulyasa (2009: 26) berpendapat bahwa kompetensi adalah kemampuan melaksanakan sesuatu (tugas) yang diperoleh melalui pendidikan.

Masa kerja merupakan komponen penting dalam meningkatkan kinerja. Masa kerja sering dihubungkan dengan pengalaman kerja. Semakin lama seseorang bekerja, maka disimpulkan bahwa ia semakin memiliki pengalaman kerja. Robbins (2007:65) menjelaskan bahwa, f Beberapa bukti terban menunjukkan adanya hubungan positif antara masa kerja dan kualitas kerja. Masa kerja yang semakin lama akan mempengaruhi kualitas kerja yang berujung pada perbaikan kualitas mengajar seorang guru

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara tingkat pendidikan dan masa kerja guru terhadap kinerja guru. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan semakin lama masa kerja guru, maka semakin tinggi kinerja guru.

B. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian Suryanto (2009) dengan judul penelitian ,Hubungan pengalaman diklat/penataran, pengalaman kerja, dan kemampuan profesional dengan kinerja guru SMK di Kota Blitar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengalaman diklat/penataran dengan pengalaman kerja sebesar 0,160; dengan kekuatan hubungan yang lemah sekali (2) (terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengalaman diklat/penataran dengan kemampuan

profesional sebesar 0,404; dengan kekuatan hubungan yang sedang, (3) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja dengan kemampuan profesional sebesar 0,367; dengan kekuatan hubungan yang lemah, 4) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengalaman diklat/penataran dengan kinerja guru sebesar 0,485; dengan kekuatan hubungan yang sedang, 5) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja dengan kinerja guru sebesar 0,260; dengan kekuatan hubungan yang lemah, 6) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan profesional dengan kinerja guru sebesar 0,726; dengan kekuatan hubungan yang kuat.

Hasil penelitian Riadi (2008) dengan judul penelitian „Hubungan antara motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru MAN Se Kabupaten Kutai Kertanegara,. Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja guru dengan kinerja. Keduanya berjalan secara beriringan, artinya semakin tinggi motivasi kerja guru maka semakin tinggi kinerjanya. Koefisien korelasi untuk dua variabel ini diperoleh $r_{y1} = 0,268$. Peningkatan satu unit nilai motivasi kerja menyebabkan peningkatan sebesar 0,39 unit nilai kinerja guru dengan konstanta 70,54. Terdapat hubungan positif antara pengalaman kerja guru dengan kinerja guru. Keduanya berjalan secara beriringan artinya semakin tinggi pengalaman kerja guru, maka semakin tinggi kinerjanya. Koefisien korelasi untuk dua variabel ini diperoleh $r_{y1} = 0,559$. Peningkatan satu unit nilai pengalaman kerja menyebabkan peningkatan sebesar 1,27 unit

nilai kinerja guru, dengan konstanta 67,31. Adapun hubungan antara motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru secara bersama-sama diperoleh 0,87. Peningkatan satu unit motivasi kerja menyebabkan peningkatan sebesar 0,25 unit nilai kinerja guru. Peningkatan satu unit nilai pengalaman kerja menyebabkan peningkatan sebesar 0,87 unit nilai kinerja guru. Dengan demikian, terdapat hubungan secara bersama-sama antara motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Se Kabupaten Kutai Kartanegara. Motivasi kerja tanpa dibarengi pengalaman kerja mampu menghasilkan sedikit perubahan, pengalaman kerja tanpa dibarengi motivasi kerja juga tidak mau untuk mengikuti perkembangan dan yang benar adalah motivasi yang tinggi dibarengi dengan pengalaman kerja yang banyak maka akan menghasilkan kinerja guru yang baik. Sehingga kedua item ini tidak bisa dipisah guna mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas.

Hasil penelitian Nababan (2012) dengan judul „Pengaruh usia dan masa kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Siantar Narumonda Tahun ajaran 2011/2012. Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 1 Siantar Narumonda Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMP Negeri 1 Siantar Narumonda yang berjumlah 28 orang. Sampel penelitian ini adalah sejumlah 16 orang dengan teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan sampel memiliki umur minimal 40 tahun. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara dokumentasi dan angket. Desain penelitian adalah korelasi dan regresi berganda untuk menguji penelitian

yaitu dengan uji hipotesisnya uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel usia₁) (X_1) memiliki korelasi negatif pada taraf tinggi dengan kinerja (Y) dengan nilai $r = -0.846$ dan memiliki pengaruh signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-3.642 < 2.144$. Sedangkan variabel masa kerja (X_2) memiliki korelasi negatif pada taraf cukup dengan kinerja (Y) dengan nilai $r = -0.655$ dan tidak berpengaruh signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-0.238 < 2.144$. Sementara secara simultan variabel X_1 dan X_2 memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada taraf $\alpha = 5\%$. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan F yang sebesar 16.746 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3.74. Usia dan masa kerja memiliki determinasi sebesar 71.7% terhadap kinerja, sedangkan 28.3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar analisa penelitian ini.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel bebas yang digunakan, dimana dalam penelitian, dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas tingkat pendidikan dan masa kerja.

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu maka kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Hubungan antara Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Guru

Tingkat pendidikan guru merupakan salah satu persyaratan bagi seorang guru agar dapat mengemban tugas sebagai pendidik dengan baik.

Tingkat pendidikan guru merupakan salah satu persyaratan bagi guru

yang profesional. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas berhubungan erat dengan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seorang guru.

Guru yang tingkat pendidikannya tinggi dimungkinkan memiliki pengetahuan yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang memiliki pendidikan rendah. Pengetahuan merupakan modal dasar dari seorang guru untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik. Dengan adanya bekal pendidikan yang lebih tinggi guru lebih memiliki kecakapan intelektual, dan pengetahuan luas, sehingga hal tersebut sangat dimungkinkan dapat yang memadai dari seorang guru, dimungkinkan guru memiliki kompetensi pedagogik yang lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikemukakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan guru, maka semakin tinggi kinerja guru, sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan guru, maka semakin rendah kinerja guru.

2. Hubungan antara Masa Kerja dengan Kinerja Guru

Masa kerja merupakan faktor yang mendukung proses bekerja seorang semakin lama waktu dalam bekerja, seorang guru akan dapat mengukur kemampuannya dalam bekerja secara lebih baik. Masa kerja guru merupakan ukuran yang menggambarkan pengalaman guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Masa kerja guru dalam mengajar mengajar yang dimiliki oleh seorang guru menjadi penentu pencapaian hasil belajar yang akan diraih oleh siswa. Masa kerja mengajar yang

cukup, dalam arti waktu yang telah dilalui oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya akan mendukung pencapaian hasil belajar sehingga tujuan yang telah ditetapkan akan tercapai

Guru yang mempunyai masa kerja lebih lama, secara positif akan mendukung kinerjanya di sekolah. Sebaliknya jika masa kerja yang dimiliki oleh guru yang belum lama maka kurang mendukung keberhasilan kinerjanya di sekolah. Oleh karena itu, semakin banyak masa kerja guru, maka semakin tinggi kinerja guru, sebaliknya semakin sedikit masa kerja guru, semakin rendah kinerja guru.

3. Hubungan antara Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Secara Bersama-sama dengan Kinerja Guru

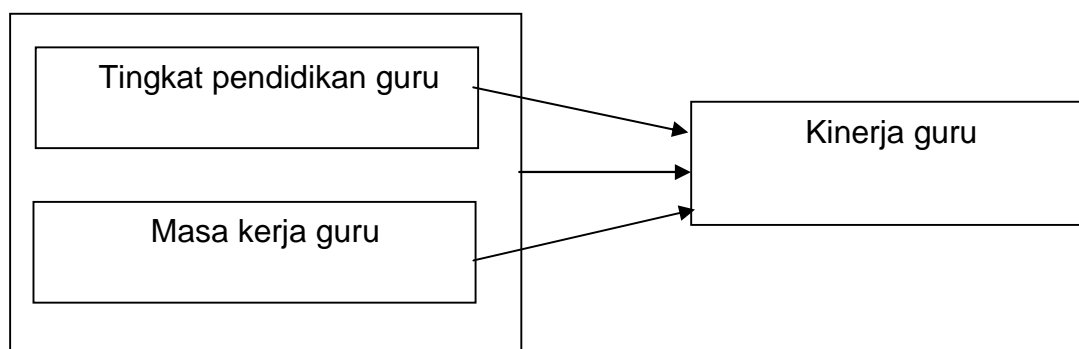
Guru sebagai pendidik dan pengajar termasuk unsur penting dalam pelaksanaan proses belajar mengajar yang baik. Guru memiliki tugas sebagai pengajar yang melakukan transfer pengetahuan. Selain itu, guru juga sebagai pendidik yang harus melakukan transfer nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun peserta didik dalam proses belajar mengajar. Maka setiap guru dituntut untuk memiliki kinerja yang baik

Agar guru dapat mentransfer pengetahuan dan menanamkan nilai-nilai kepada peserta didik sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, maka guru perlu memiliki pengetahuan yang luas. Salah satu cara agar guru memiliki pengetahuan yang luas adalah melalui pendidikan. Semakin tinggi tingkat pendidikan, pengalaman dalam mengajar sangat

diperlukan oleh seorang guru, pengalaman dapat diperoleh dari masa kerja guru itu sendiri, semakin banyak masa kerja guru, maka semakin banyak pula pengalaman yang dimiliki seorang guru.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikemukakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan masa kerja guru, sangat dimungkinkan semakin tinggi kinerja guru, sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan dan masa kerja guru, maka semakin rendah kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul setelah menetapkan anggapan dasar maka lalu membuat teori sementara yang kebenarannya perlu diuji (Arikunto, 2000).

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dari arti katanya, hipotesis memang berasal dari dua penggalan kata *fhypo*, yang artinya *f*di bawah, dan *fthesa*, yang artinya *f*kebenaran,. Jadi hipotesis yang kemudian cara penulisnya disesuaikan dengan Ejaan Bahasa Indonesia menjadi hipotesa, dan berkembang menjadi hipotesis (Arikunto 2004: 71).

Teori yang digunakan dalam penelitian kuantitatif akan mengidentifikasi hubungan antar variabel. Hubungan antar variabel bersifat hipotesis. Hipotesis merupakan proposisi yang akan kebenarannya, atau merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Hipotesis dalam penelitian kuantitatif dapat berupa hipotesis satu variabel dan hipotesis dua atau lebih variabel yang dikenal sebagai hipotesis kausal (Prasetyo dan Jannah 2005: 76).

Menurut pendapat lain *f*hipotesis merupakan dugaan yang digunakan oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitian. Hipotesis menjadi kebenaran yang sementara dapat diterima berdasarkan teori yang melandasinya. Sebelum kebenaran hipotetik *diuji* menggunakan data yang dikumpulkan maka belum bisa ditetapkan kebenarannya sebagai sebuah kebenaran yang kuat, (Purwanto, 2007: 138).

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka dapat dirumuskan beberapa hipotesis berikut

1. Diduga terdapat hubungan antara tingkat pendidikan dengan kinerja guru diartikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan guru maka semakin tinggi kinerja guru.
2. Diduga terdapat hubungan antara masa kerjadengan kinerja guru diartikan semakin tinggi masa kerja guru, maka semakin tinggi kinerja guru.
3. Hubungan antara tingkat pendidikan dan masa kerja bersama sama dengan kinerja guru Diartikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan masa kerja guru, maka semakin tinggi kinerjanya

Dalam penelitian ini yang menjadi hipotesis yaitu: f Ada hubungan positif tingkat pendidikan dan masa kerja guru terhadap kinerja guru di MTs Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar.

BAB III

METODE PENELITIAN

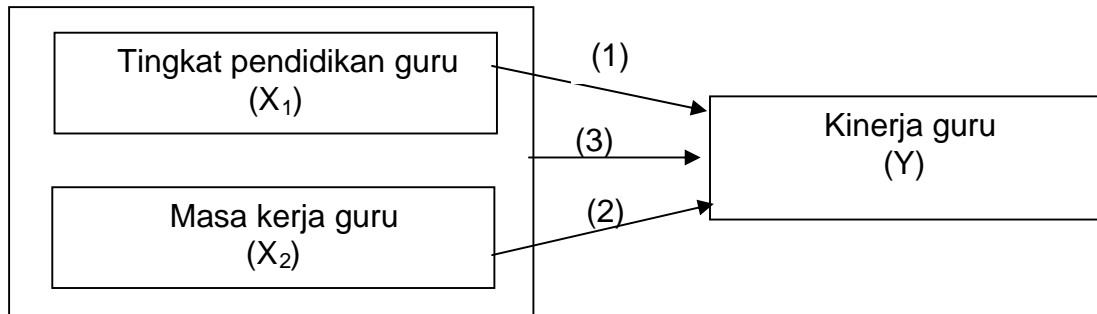
A. Metode Penelitian

Penelitian tentang korelasi antara tingkat pendidikan dan masa kerja dengan kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar merupakan penelitian yang bersifat deskriptif korelasi. Penelitian deskriptif korelasional merupakan ciri pokok memusatkan perhatian pada masalah-masalah yang ada pada saat sekarang dan menggambarkan fakta-fakta tentang masalah yang diselidiki sebagaimana adanya dengan interpretasi rasional akurat (Arikunto, 2004: 239). Penelitian korelasi sendiri didefinisikan sebagai suatu penelitian yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, seberapa eratnya hubungan serta benar tidaknya hubungan itu (Arikunto, 2004: 239).

Rancangan korelasional adalah rancangan penelitian yang meneliti hubungan antara variabel dalam konteks sosial nyata. Rancangan korelasional memiliki tujuan mengungkap hubungan antara variabel yang secara alamiah telah terjadi (Hannurawan, 2005: 173).

Studi korelasi ini akan menggunakan analisis korelasi dan regresi. Variabel penelitian berupa dua variabel bebas yaitu: tingkat pendidikan (X_1) dan masa kerja (X_2) serta satu variabel terikat yaitu: kinerja guru (Y). Kedua variabel bebas (X_1 dan X_2) dihubungkan terhadap variabel terikat (Y) dengan pola hubungan: (1) hubungan antara variabel X_1 dengan variabel Y , (2) hubungan antara variabel X_2 dengan variabel Y , dan (3) hubungan antara variabel X_1 dan variabel X_2 .

secara bersama-sama dengan variabel Y. Hubungan ini dapat dilihat pada diagram berikut ini:



Gambar2. Model Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat disampaikan arah penelitian yang akan dilakukan peneliti. Variabel tingkat pendidikan dan masa kerja secara bersama-sama berhubungan dengan kinerja guru di MTs. Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di MTs Kecamatan Matesih. Penelitian dilaksanakan selama 4 bulan yaitu mulai bulan Mei 2013 sampai Agustus 2013.

C. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah sesuatu yang diteliti baik orang, benda, ataupun lembaga (organisasi). Subjek penelitian pada dasarnya adalah yang akan dikenai kesimpulan hasil penelitian. Di dalam subjek penelitian ini terdapat objek penelitian (Syaifudin, 2000: 62). Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan subjek dalam adalah seluruh guru umum Madrasah

Tsanawiyah yang ada di Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 5 Guru, terdiri dari guru MTs Miftahul Ulum sebanyak 26 orang, guru MTs Al Firdaus sebanyak 21 orang, dan guru MTs Gondangrejo Filial sebanyak 18 orang.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah sifat keadaan dari suatu benda, orang, atau yang menjadi pusat perhatian dan sasaran penelitian. Sifat keadaan dimaksud bisa berupa sifat, kuantitas, dan kualitas yang bisa berupa perilaku, kegiatan, pendapat, pandangan penilaian, sikap, simpati, antipati, keadaan batin, dan bisa juga berupa proses (Syaifudin, 2000: 64). Objek dalam penelitian ini adalah pendapat atau pandangan penilaian dari subjek penelitian tentang:

- a. Hubungan antara tingkat pendidikan guru dengan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar.
- b. Hubungan antara masa kerja guru dengan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar.
- c. Hubungan antara tingkat pendidikan guru dan masa kerja dengan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar

D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi obyektif atau subyektif yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang dikaji oleh peneliti dan

selanjutnya ditarik kesimpulan (Sutama, 2010: 98). Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan populasi (Arikunto, 2004: 115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MTs. Kecamatan Matesih sebanyak 65 guru.

2. Sampel

Sampel (sample) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi (population). Sampel terdiri atas individu individu yang dipilih dari sebuah kelompok orang atau hal yang lebih besar, yang dinamakan populasi (Sutama, 2010: 97). Pengambilan sampel sebesar 65 orang ini berdasarkan pendapat Arikunto (2004: 112) yang mengatakan "apabila jumlah subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, namun apabila subjek dalam populasi jumlahnya besar sampel dapat diambil antara 10 • 30% dari jumlah populasi, Karena jumlah populasi yang kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian 65 guru MTs yang ada di Kecamatan Matesih.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel di mana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2001: 24). Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

E. Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data variabel tingkat pendidikan, data tentang masa kerja, dan data tentang kinerja guru. data tersebut dikumpulkan dengan cara sebagai berikut:

1. Tingkat Pendidikan

a. Definisi Konseptual

Tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan formal yang pernah dicapai oleh guru

b. Definisi Operasional

Tingkat pendidikan adalah skor yang diperoleh dari jenjang pendidikan yang dimiliki oleh seseorang Guru di lingkungan Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar yang diperoleh melalui pendidikan formal yang diakui sebagai pemerintah maupun lembaga pendidikan tempat bekerja, yang dibedakan dalam jenjang pendidikan D1 (PGSLP), D3, S1, dan S2 berdasarkan data dokumentasi yang ada di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar

Adapun kriteria dan skor tingkat pendidikan seperti terlihat pada tabel berikut

Tabel 3.1.
Kriteria Skor Variabel Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Skor
1.	D1	0
2.	D3	1
3.	S1	2
4.	S2	3

2. MasaKerja Guru

a. Definisi Konseptual

Masa kerja guru adalah kurun waktu atau lamanya guru bekerja.

b. Definisi Operasional

Masa kerja guru adalah berapa tahun seseorang mempunyai pengalaman kerja menjadi guru, yang diakui oleh lembaga pendidikan tempat bekerja, yang diukur dengan skor sesuai dengan lamanya seorang guru bekerja. Berdasarkan data dokumentasi yang ada di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar

Kriteria pengukuran dan skor masa kerja guru seperti tabel berikut

Tabel 3.2.
Kriteria Skor Variabel Masa Kerja

No.	Masa kerja	Skor
1.	< 6 bulan	0
2.	6 • 1 tahun	1
3.	1 - 2 tahun	2
4.	2 • 3 tahun	3
5.	3 • 4 tahun	4
6.	> 4 tahun	5

3. Kinerja guru

a. Definisi Konseptual

Kinerja guru adalah tingkat pencapaian hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas.

b. Definisi Operasional

Kinerja guru adalah skor yang diperoleh dari angket yang menggambarkan penilaian yang dilakukan oleh guru tentang tinggi rendahnya kinerja guru. Indikator pengukuran kinerja guru meliputi: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif dan penilaian pembelajaran.

Kriteria dan skor pengukuran kinerja guru dilakukan dengan menggunakan angket dengan skala likert lima angka (1-5). Skor 1 menunjukkan tingkat kinerja guru rendah dan skor 5 menunjukkan tingkat kinerja guru tinggi.

c. Kisi-kisi Instrumen

Indikator pengukuran kinerja guru meliputi: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif, kegiatan penutup, dan penilaian pembelajaran.

Tabel 3.3.

Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru

no	Indikator	item	jumlah
1	Perencanaan Pembelajaran	1, 2, 3, 4	4
2	Pelaksanaan Pembelajaran	5, 6, 7, 8, 9, 10	6
3	Penutup	11, 12, 13, 14	4
4	Penilaian Pembelajaran	15, 16, 17, 18, 19, 20	6

d. Pengukuran Variabel

Pengukuran dilakukan dengan skala pengukuran dari instrumen yang telah dijawab oleh responden dengan penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.4

Skala Pengukuran Kinerja Guru

No.	Kriteria	Skor
1.	Selalu	5
2.	Sering	4
3.	Kadangkadang	3
4.	Jarang	2
5.	Tidak pernah	1

e. Uji Coba Angket

1) Uji Validitas

Sebelum dilakukan analisis data maka dalam penelitian ini perlu dilakukan pengujian instrumen yaitu pengujian validitas dan reabilitas. Validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen ini mampu mengukur apa

saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang diungkapkan. Besarnya r tiap butir pernyataan dapat dilihat dari analisis SPSS pada **Item Corekted Items To Total Correlation**. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2007: 211).

Pengujian validitas daftar pertanyaan dilakukan dengan mengorelasikan skor pada masing-masing item dengan skor totalnya. Teknik korelasi seperti ini dikenal dengan teknik korelasi Product Moment, (Umar, 2002: 84) yang rumusnya sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r = korelasi Skor variabel X dan Y terhadap total skor
- X = jumlah skor item pertanyaan variabel X
- Y = jumlah skor item pertanyaan variabel Y
- XY = Skor variabel X dan variabel Y

Kualitas kerja uji validitas secara singkat apabila nilai r hitung > r tabel jika korelasi hitung sudah lebih besar dari r tabel, pernyataan yang dibuat dikategorikan shahih atau valid.

Hasil perhitungan validitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 3.4
Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas Angket Kinerja Guru

Butir	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1.	0,582	0,361	Valid
2.	0,746	0,361	Valid
3.	0,440	0,361	Valid
4.	0,623	0,361	Valid
5.	0,543	0,361	Valid
6.	0,728	0,361	Valid
7.	0,330	0,361	Tidak Valid
8.	0,426	0,361	Valid
9.	0,526	0,361	Valid
10.	0,297	0,361	Tidak Valid
11.	0,438	0,361	Valid
12.	0,709	0,361	Valid
13.	0,439	0,361	Valid
14.	0,739	0,361	Valid
15.	0,525	0,361	Valid
16.	0,396	0,361	Valid
17.	0,275	0,361	Tidak Valid
18.	0,609	0,361	Valid
19.	0,448	0,361	Valid
20.	0,519	0,361	Valid

Berdasarkan uraian dalam tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian validitas variabel kinerja guru dari 20 butir pertanyaan terdapat 3 butir pertanyaan dengan nilai r hitung $< r$ tabel (0,361), sehingga butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid. Sedangkan sisanya atau 17 butir pertanyaan dengan nilai r hitung $>$

tabel (0361) dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa butir pertanyaan yang layak digunakan dalam penelitian selanjutnya adalah sebanyak 17 butir pertanyaan, sedangkan yang butir pertanyaan yang tidak valid harus dibuang atau didrop.

2) Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner disebut reliabel/handal jika jawaban responden konsisten. Reliabilitas dapat diukur dengan jalan mengulang pertanyaan yang mirip pada nomor berikutnya, atau dengan jalan melihat konsistensinya (diukur dengan korelasi) dengan pertanyaan lain. Untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai (misalnya 0 atau yang terbentuk skala-3, 1-5 atau 17 dan seterusnya, maka digunakan rumus Alpha sebagai berikut (Arikunto, 2001:71).

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \frac{s_b^2}{s_1^2}$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum a_b^2$ = jumlah varians butir

s_1^2 = varians total

Hasil perhitungan dari uji reliabilitas dengan rumus alpha ini diinterpretasikan dengan tingkat ketelitian dalam instrumen digunakan patokan dari Arikunto (2001:63) sebagai berikut:

$0,800 < r \leq 1,000$ = sangat tinggi

$0,600 < r \leq 0,800$ = tinggi

$0,400 < r \leq 0,600$ = cukup

$0,200 < r \leq 0,400$ = rendah

$0,000 < r \leq 0,200$ = sangat rendah

Untuk menghitung nilai reliabilitas, maka dilakukan perhitungan dengan bantuan program SPSS release 16.0. Hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS diperoleh hasil nilai Alpha sebesar 0,8534 > 0,800. Hal ini menunjukkan bahwa butir pertanyaan variabel kinerja guru dinyatakan handal dalam kategori sangat tinggi.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data berasal dari suatu populasi yang normal (Ghozali, 2005: 164). Pengujian ini menggunakan uji Kolmogorof Smirnov. Apabila probabilitas (p) > 0,05, H_0 diterima. H_0 diterima berarti data yang digunakan dalam penelitian tersebut mempunyai distribusi normal. Apabila probabilitas (p) < 0,05, maka H_0 ditolak. H_0 ditolak berarti data yang digunakan tersebut berdistribusi tidak normal. Model yang baik adalah model yang tidak oleh variabel yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal.

b. Uji Linearitas dan Keberartian Regresi

Uji linearitas bertujuan untuk melihat apakah model regresi linier. Yang diuji linearitasnya adalah model regresi X (tingkat pendidikan guru dan masa kerja guru) terhadap Y (kinerja guru). Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05 dan juga jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada signifikan 5% maka model regresi linear diterima (Sudjana, 2002: 128).

c. Independensi Variabel Bebas

Uji independensi digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas (X1 dan X2) saling lepas atau tidak terjadi korelasi. Kaidah yang digunakan apabila antara X1 dan X2 independen. Prosedur uji independensi atau uji kecocokan dengan menggunakan koefisien korelasi moment produk (product moment) Karl Pearson. Menurut Budiyo (2004: 268), kekuatan relasi antara X dan Y dinyatakan dengan koefisien korelasi, koefisien korelasi linear X dan Y disajikan dengan r didefinisikan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{XY} = koefisien korelasi

fX = Skor pertanyaan masing-masing butir

fY = Skor total.

N = jumlah subyek

Hipotesis yang diajukan adalah:

H_o = tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel tingkat pendidikan guru dengan variabel masa kerja guru

H_a = ada hubungan yang signifikan antara variabel tingkat pendidikan guru dengan variabel masa kerja guru.

Setelah t_{hitung} ditemukan, kemudian dikonsultasikan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 5%.

2. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda (multiple regression) dengan dua variabel (X_1 = tingkat pendidikan guru dan X_2 = motivasi kerja). Dan satu variabel terikat (Y = kinerja guru). Pengajuan hipotesis untuk mengetahui apabila hipotesis yang diajukan diterima ataukah ditolak.

a. Hubungan antara Tingkat Pendidikan dan Kinerja Guru

Untuk menguji hipotesis pertama digunakan dengan uji statistik korelasi product moment Karl Pearson untuk menghitung koefisien korelasi sederhana X_1 terhadap Y dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{X_1Y} = \frac{n(\sum X_1Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{X_1Y} = koefisien korelasi

fX_1 = Skor pertanyaan masing-masing butir

fY = Skor total.

N = jumlah subyek

Hipotesis yang diajukan adalah:

H_0 = tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel tingkat pendidikan dengan variabel kinerja guru

H_a = ada hubungan yang signifikan antara variabel tingkat pendidikan dengan variabel kinerja guru.

Setelah harga r_{hitung} ditemukan, kemudian dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf signifikan 5% (Sudjana, 2002: 47)

Keputusan uji sebagai berikut:

H_0 = diterima apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$

H_0 = ditolak apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$

b. Hubungan antara Masa Kerja dengan Kinerja Guru

Untuk menguji hipotesis pertama digunakan dengan uji statistik korelasi product moment Karl Pearson untuk menghitung koefisien korelasi sederhana terhadap Y dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{X_2Y} = \frac{n(\sum X_2Y) - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{X_2Y} = koefisien korelasi

fX_2 = Skor pertanyaan masing-masing butir

fY = Skor total.

N = jumlah subyek

Hipotesis yang diajukan adalah:

H_0 = tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel masa kerja dengan variabel kinerja guru

H_a = ada hubungan yang signifikan antara variabel masa kerja dengan variabel kinerja guru.

Setelah r_{hitung} ditemukan, kemudian dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf signifikan 5% (Sudjana, 2002: 47).

Keputusan uji sebagai berikut:

H_0 = diterima apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$

H_0 = ditolak apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$

- c. Hubungan antara Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Secara Bersama dengan Kinerja Guru

Menguji hipotesis ketiga menggunakan rumus regresi linear ganda dan korelasi berganda:

- 1) Untuk persamaan garis regresi ganda dari variabel tingkat pendidikan (X_1) dan masa kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y). Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \quad (\text{Djarwanto dan PS, 2004: 309})$$

- 2) Menghitung Koefisien Korelasi Multiple antara Kriteria Y Dengan Prediktor X_1 dan X_2 dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{y(1,2)} = \frac{a_1 \sum X_1 Y - a_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

$r_{y(1,2)}$ = koefisien korelasi antara Y dengan X_1 dan X_2

a_1 = koefisien prediktor X_1

a_2 = koefisien prediktor X_2

$\sum X_1 Y$ = jumlah produk antara X_1 dan Y

$\sum X_2 Y$ = jumlah produk antara X_2 dan Y

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat kriteria Y

Hipotesis yang diajukan adalah:

H_0 = tidak ada pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y

H_a = ada pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y

Setelah harga r_{hitung} ditemukan, kemudian dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf signifikan 5% (Hadi, 2001: 25).

Keputusan uji adalah sebagai berikut:

H_0 = diterima apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan

H_0 = ditolak apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$

3) Uji Signifikansi Secara Simultan

Uji signifikansi atau keberartian antara kriterium dengan prediktor prediktornya. Untuk uji signifikansi digunakan rumus:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

F = menyatakan harga F garis regresi

N = menyatakan ukuran sampel

K = menyatakan banyak variabel bebas

R = menyatakan koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor prediktornya

Hipotesis yang diajukan untuk:

H_0 = regresi tersebut tidak berarti

H_a = regresi tersebut berarti

Setelah harga F_{hitung} ditemukan, kemudian dikonsultasikan dengan F_{tabel} pada taraf signifikan 5%.

Keputusan uji adalah sebagai berikut:

H_0 = diterima apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ dan

H_0 = ditolak apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data penelitian, mencakup uraian tentang gambaran umum dari setiap variabel penelitian yang terdiri dari: kinerja guru (Y), tingkat pendidikan (X_1), dan masa kerja guru (X_2). Deskripsi data secara lebih rinci dari masing-masing variabel tersebut mencakup mean, modus, median, variance, dan simpangan baku standar deviasi. Berikut ini disajikan deskripsi data dari masing-masing variabel penelitian:

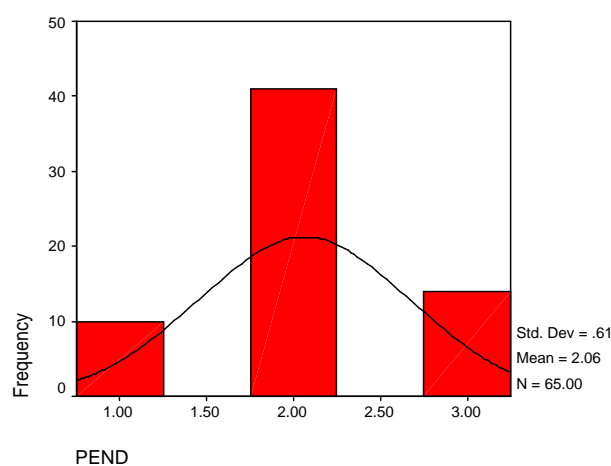
1. Tingkat Pendidikan (X_1)

Hasil perhitungan statistik terhadap variabel tingkat pendidikan dengan menggunakan program SPSS seperti terlihat di bawah ini.

Tabel 4.1.
Distribusi Frekuensi Variabel Tingkat Pendidikan

N	Valid	65
	Missing	0
Mean		2.0615
Std. Error of Mean		7.556E-02
Median		2.0000
Mode		2.00
Std. Deviation		.6092
Variance		.3712
Range		2.00
Minimum		1.00
Maximum		3.00
Sum		134.00

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa perhitungan statistik tingkat pendidikan menunjukkan bahwa skor terendah 1 dan skor tertinggi 3 dengan rentang 2. Perhitungan terhadap distribusi skor tersebut menghasilkan: (a) nilai rata-rata atau jumlah skor yang ada dibagi dengan banyaknya responden adalah 2,0615 (b) modus atau skor yang memiliki frekuensi maksimal dalam suatu distribusi data yaitu 2; (c) median atau skor yang membagi suatu distribusi data ke dalam dua bagian yang sama besar yaitu: 2; (d) varians populasi atau variasi nilai data individu dalam kumpulan data yaitu: 0,3712 (e) standar deviasinya sebesar 0,6092 Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran deskripsi data tingkat pendidikan Adapun histrogram distribusi frekuensi data variabel tingkat pendidikan sebagai berikut.



Grafik 4.1. Histogram Distribusi Frekuensi Data Variabel Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat pendidikan. Data dikelompokkan ke dalam 3 kategori yaitu: tinggi, sedang, dan rendah. Adapun kategori tinggi yaitu jumlah responden yang memiliki total skor 3, pendidikan sedang dengan skor 2, dan pendidikan tergolong rendah untuk skor 1. Hasil perhitungan klasifikasi responden ini secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.2. berikut:

Tabel 4.2.

Klasifikasi Skor Tingkat Pendidikan Guru

Kategori	Jumlah	prosentase
rendah	17	26.15%
Sedang	39	60.00%
tinggi	9	13.85%
Jumlah	65	100%

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa skor pendidikan guru yang dominan terdapat pada kategori sedang yaitu sebanyak 39 atau 60%, sedangkan untuk kategori rendah sebanyak 17 guru atau 26,15%, dan kategori tinggi sebanyak 9 guru atau 13,85%.

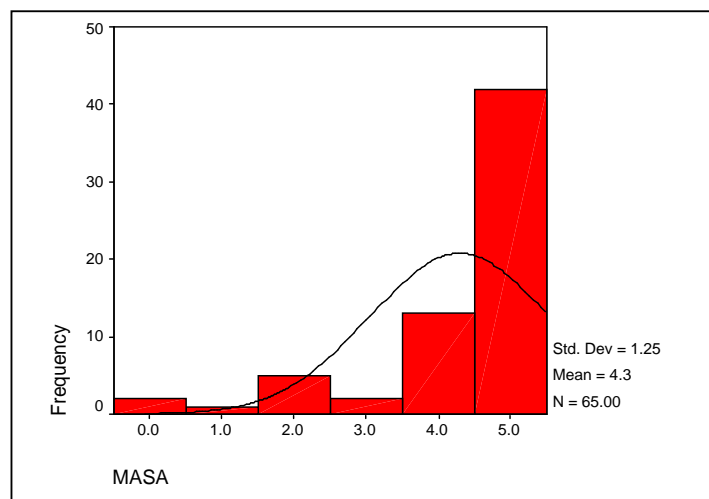
2. Masa Kerja Guru

Hasil perhitungan statistik terhadap variabel masa kerja guru yang dilakukan dengan bantuan program SPSS seperti terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 43.
Distribusi Frekuensi Variabel Masa Kerja Guru

N	Valid	65
	Missing	0
Mean		4.2923
Std. Error of Mean		.1546
Median		5.0000
Mode		5.00
Std. Deviation		1.2465
Variance		1.5538
Range		5.00
Minimum		.00
Maximum		5.00
Sum		279.00

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa perhitungan statistik variabel masa kerja menunjukkan bahwa skor terendah 0 dan skor tertinggi 5 dengan rentang 5. Perhitungan terhadap distribusi skor tersebut menghasilkan: (a) nilai rata-rata atau jumlah skor yang ada dibagi dengan banyaknya responden adalah 4,2923 (b) modus atau skor yang memiliki frekuensi maksimal dalam suatu distribusi data yaitu 5 (c) median atau skor yang membagi suatu distribusi data ke dalam dua bagian yang sama besar yaitu: 5; (d) varians populasi atau variasi nilai data individu dalam kumpulan data yaitu: 1,5538 (e) standar deviasinya sebesar 1,2465. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran deskripsi data masa kerja guru. Adapun histrogram distribusi frekuensi data variabel tingkat pendidikan sebagai berikut.



Grafik 4.2. Histrogram Distribusi Frekuensi Data Variabel Masa Kerja Guru

Untuk mengetahui kategori masa kerja guru Data dikelompokkan ke dalam 3 kategori yaitu: tinggi, sedang, dan rendah. Adapun kategori tinggi yaitu jumlah responden yang memiliki skor lebih besar dari nilai rata-rata ditambah dengan standar deviasi, kategori sedang yaitu jumlah responden yang memiliki total skor diantara nilai rata-rata ditambah dengan standar deviasi, dan kategori rendah yaitu jumlah responden yang memiliki total skor lebih kecil dari nilai rata-rata dikurangi dengan standar deviasi. Hasil perhitungan klasifikasi responden ini secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.4. berikut:

Tabel 44.
Klasifikasi Skor Masa Kerja Guru

Kategori	Interval	Jumlah	prosentase
rendah	<1.667	3	4.62%
Sedang	1,667s/d 3.333	7	10.77%
tinggi	> 3,333	55	84.62%
Jumlah		65	100%

Berdasarkan tabel 4. di atas dapat diketahui masa kerja guru yang dominan terdapat pada kategori tinggi yaitu sebanyak 55 atau 84,62%, sedangkan untuk kategori sedang sebanyak 7 guru atau 10,77%, dan kategori rendah sebanyak 3 guru atau 4,62%.

3. Kinerja Guru

Hasil perhitungan statistik terhadap skor kinerja guru yang dilakukan dengan program SPSS seperti terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 45.
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

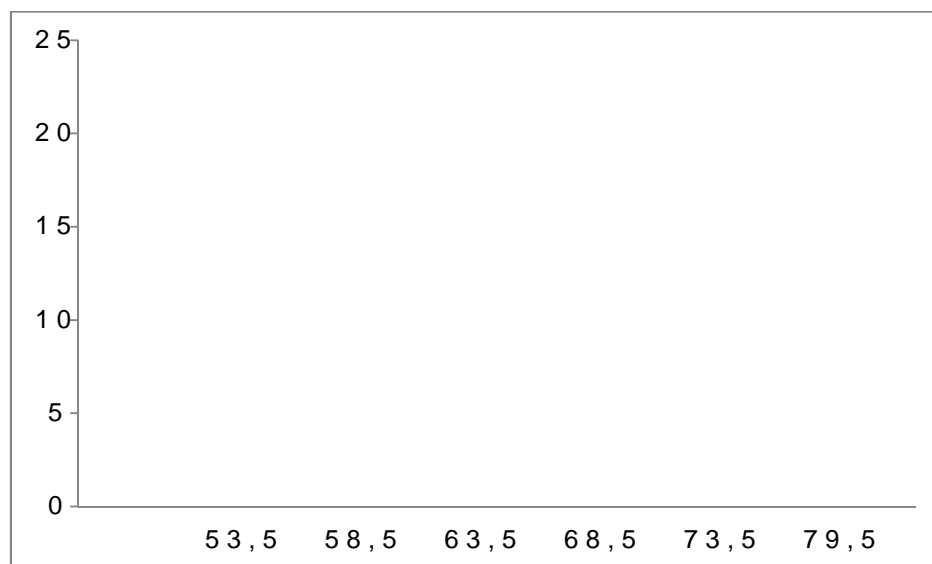
N	Valid	65
	Missing	0
Mean		68.6923
Std. Error of Mean		.9627
Median		70.0000
Mode		78.00
Std. Deviation		7.7619
Variance		60.2476
Range		25.00
Minimum		54.00
Maximum		79.00
Sum		4465.00

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil perhitungan statistik variabel kinerja guru adalah skor terendah 54 dan skor tertinggi 79 dengan rentang 25. Total skor tersebut diperoleh dari 17 butir pertanyaan. Jumlah skor teoritik minimal dan maksimal yang mungkin terjadi adalah 17 dan 85. Perhitungan terhadap distribusi skor tersebut menghasilkan: (a) nilai rata-rata atau jumlah skor yang ada dibagi dengan banyaknya responden adalah 68,6923 (b) modus atau skor yang memiliki frekuensi maksimal dalam suatu distribusi data yaitu 78; (c) median atau skor yang membagi suatu distribusi data ke dalam dua bagian yang sama besar yaitu 70; (d) varians populasi atau variasi nilai data individu dalam kumpulan data yaitu: 60,2476 (e) standar deviasinya sebesar 7,7619 Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran deskripsi data kinerja guru

Sebaran skor kinerja guru dalam bentuk tabel distribusi frekuensi skor disajikan dalam tabel 4., sedangkan penyajian data dalam bentuk histogram skor kinerja guru tampak pada gambar 4.

Tabel 46
Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru

No.	Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1.	54 € 58	11	17%
2.	59 € 63	5	8%
3.	64 € 68	11	17%
4.	69 € 73	18	28%
5.	74 € 79	20	31%
	Jumlah	65	100%



Gambar 43. Histogram Skor Kinerja Guru

Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa skor kinerja guru yang terletak di antara skor 54 sampai 58 sebanyak 11 orang (17%), terletak di antara skor 59 sampai 63 sebanyak 5 orang (8%), terletak di antara 64

sampai 68 sebanyak 11 orang (17%), ~~ata~~ terletak di antara 69 sampai 73 sebanyak 18 orang (28%), dan terletak di antara 74 sampai 79 sebanyak 20 orang (31%). Selanjutnya ~~ata~~ dikelompokkan ke dalam 3 kategori yaitu: tinggi, sedang, dan rendah. Adapun kategori tinggi yaitu jumlah responden yang memiliki skor lebih besar dari nilai ~~rata~~ rata ditambah dengan standar deviasi. Kategori sedang yaitu jumlah responden yang memiliki total skor diantara nilai rata-rata ditambah dengan standar deviasi, dan kategori rendah yaitu jumlah responden yang memiliki ~~total~~ skor lebih kecil dari nilai ~~rata~~ rata dikurangi dengan standar deviasi. Hasil perhitungan klasifikasi responden ini secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 47.

Klasifikasi Skor Kinerja Guru

Kategori	interval	Jumlah	prosentase
rendah	<62.3	12	18.46%
Sedang	62,3 s/d 70.7	1	1.54%
Tinggi	>70,7	52	80.00%
Jumlah		65	100%

Berdasarkan tabel 47 di atas dapat diketahui kinerja guru yang dominan terdapat pada kategori tinggi yaitu sebanyak 52 atau 80%, sedangkan untuk kategori rendah sebanyak 12 guru atau 18,46%, dan kategori sedang sebanyak 1 guru atau 1,54%.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilaksanakan dengan Uji Kolmogorof Smirnov terhadap data variabel terikat yaitu kinerja guru. Pengujian normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data populasi kedua variabel tersebut berdistribusi normal atau tidak dengan memenuhi hipotesis statistik sebagai berikut: apabila probabilitas (p) $> 0,05$, H_0 diterima. H_0 diterima berarti data yang digunakan dalam penelitian tersebut mempunyai distribusi normal. Apabila probabilitas (p) $< 0,05$, maka H_0 ditolak. H_0 ditolak berarti data yang digunakan tersebut berdistribusi tidak normal. Hasil pengujian normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 48.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	5.433193E-08
	Std. Deviation	6.2585306
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.766
Asymp. Sig. (2-tailed)		.600

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa hasil Kolmogorof Smirnow sebesar 0,66 dengan taraf signifikan sebesar 0,05. Dalam hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima yang berarti data yang digunakan dalam penelitian tersebut mempunyai distribusi normal

2. Independensi Variabel Bebas

Pengujian independensi variabel bebas dilakukan untuk menguji variabel bebas yaitu tingkat pendidikan dan masa kerja tidak saling berhubungan. Untuk menguji independensi variabel bebas dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi moment product moment Karl Pearson. Berikut koefisien korelasi antar variabel dari uji independensi variabel bebas ini:

Tabel 49.
Hasil Uji Independensi Variabel Bebas

Correlations		PEND	MASA	KINERJ
PEND	Pearson Correlation	1.000	.264*	.516**
	Sig. (2-tailed)	.	.034	.000
	N	65	65	65
MASA	Pearson Correlation	.264*	1.000	.415**
	Sig. (2-tailed)	.034	.	.001
	N	65	65	65
KINERJ	Pearson Correlation	.516**	.415**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.
	N	65	65	65

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, dilihat bahwa variabel bebas dalam penelitian ini tidak saling berhubungan karena koefisien korelasi antar variabel kurang dari 0,80. Menurut Purwanto (2008: 290) dua atau lebih variabel bebas mempunyai saling hubungan apabila mereka mempunyai korelasi minimal 0,80.

3. Linearitas dan Keberartian Regresi

Pengujian linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear atau tidak antara variabel bebas dan variabel terikat.

a. Hubungan Tingkat Pendidikan Dengan Kinerja Guru

Sesuai dengan perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 410
Uji Linearitas Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Guru
ANOVA

KINERJ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)	1168.54	2	584.27	13.480	.000
	Linear Tern Unweighted	911.45	1	911.45	21.029	.000
	Weighted	1027.54	1	1027.54	23.707	.000
	Deviation	141.00	1	141.00	3.253	.076
Within Groups		2687.30	62	43.344		
Total		3855.84	64			

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji linearitas variabel tingkat pendidikan dengan kinerja guru menunjukkan nilai

signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dinyatakan bahwa model regresi linear diterima.

Karena nilai t hitung 18,667 > t tabel 1,671 maka H_0 ditolak.

Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang berarti atau signifikan antara tingkat pendidikan dengan kinerja guru.

b. Hubungan Masa Kerja Guru dengan Kinerja Guru

Sesuai hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 411.

Uji Linearitas Hubungan Masa Kerja Guru dengan Kinerja Guru

ANOVA

KINERJA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups (Combined)	737.121	5	147.424	2.789	.025
Linear Term Unweighted	270.410	1	270.410	5.116	.027
Weighted	663.374	1	663.374	12.550	.001
Deviation	73.747	4	18.437	.349	.844
Within Groups	3118.720	59	52.860		
Total	3855.841	64			

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji linearitas variabel masa kerja guru dengan kinerja guru menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,00 < 0,05 sehingga dinyatakan bahwa model regresi linear diterima.

Karena nilai t hitung $18,066 > t_{tabel} 1,671$ maka H_0 tolak.

Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang berarti atau signifikan antara masa kerja guru dengan kinerja guru.

C. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk memperoleh hasil tentang korelasi antara tingkat pendidikan dan masa kerja guru baik secara sendiri maupun secara bersama-sama dengan kinerja guru.

1. Hubungan Antara Tingkat Pendidikan Dengan Kinerja Guru

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah, terdapat hubungan yang positif antara tingkat pendidikan dengan kinerja guru. Diartikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan guru maka semakin tinggi pula kinerja guru.

H_0 = tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel tingkat pendidikan dengan variabel kinerja guru

H_a = ada hubungan yang signifikan antara variabel tingkat pendidikan dengan variabel kinerja guru.

Hasil dari analisis regresi sederhana antara tingkat pendidikan dengan kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 412
Koefisien Tingkat Pendidikan Gurudengan Kinerja Guru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	55.133	2.953		18.667	.000
PEND	6.577	1.375	.516	4.784	.000

a. Dependent Variable: KINERJ

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat koefisien regresi $b = 6,577$ dan konstanta $a = 55,133$. Dari kedua koefisien tersebut diperoleh persamaan regresi $Y = 55,133 + 6,577X_1$. Persamaan regresi $Y = 55,133 + 6,577X_1$ dapat diinterpretasikan bahwa apabila tingkat pendidikan guru dan kinerja guru diukur dengan menggunakan instrumen ini, maka setiap kenaikan tingkat pendidikan sebesar satu poin akan diikuti kenaikan skor kinerja guru sebesar 6,577 pada arah yang sama dengan konstanta 55,133.

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi pearson product moment yang dihitung dengan bantuan program SPSS sebagai berikut.

Tabel 413
KorelasiTingkatPendidikandengan KinerjaGuru

Correlations

		PEND	KINERJ
PEND	Pearson Correlation	1.000	.516**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	65	65
KINERJ	Pearson Correlation	.516**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	65	65

**. Correlation is significant at the 0.01 level

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh koefisien korelasi ~~antara~~ tingkat pendidikanguru dengan kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 0,516 dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel tingkat pendidikandengan variabel kinerja guru. Dari koefisien korelasi tersebut dapat dihitung pula koefisien determinasinya yaitu $0,516^2 \times 100\%$ yaitu 26,6%. Hal ini berarti² sebesar 26,6% dari varians kinerja guru dapat dijelaskan oleh tingkat pendidikan

2. Hubungan Masa Kerja Guru Dengan Kinerja Guru

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah, terdapat hubungan yang positif antara masa kerja guru dengan kinerja guru. Diartikan bahwa semakin tinggi masa kerja guru maka semakin tinggi pula kinerja guru.

H_0 = tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel masa kerja guru dengan variabel kinerja guru

Ha= ada hubungan yang signifikan antara variabel masa kerja guru dengan variabel kinerja guru.

Hasil dari analisis regresi sederhana antara masa kerja guru dengan kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 414
Koefisien Masa Kerja Guru dengan Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	57.606	3.189		18.066	.000
	MASA	2.583	.714	.415	3.618	.001

a. Dependent Variable: KINERJ

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat koefisien regresi 2,583 dan konstanta a =57,606. Dari kedua koefisien tersebut diperoleh persamaan regresi $Y = 57,606 + 2,583 X_2$. Persamaan regresi ini dapat diinterpretasikan bahwa apabila masa kerja guru diukur dengan menggunakan instrumen ini, maka setiap kenaikan masa kerja guru sebesar satu poin akan diikuti kenaikan skor kinerja guru sebesar 2,583 pada arah yang sama, dengan konstanta 57,606.

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi pearson product moment yang dihitung dengan bantuan program SPSS sebagai berikut.

Tabel 415
Korelasi Masa Kerja Guru dengan Kinerja Guru

Correlations

		MASA	KINERJ
MASA	Pearson Correlation	1.000	.415**
	Sig. (2-tailed)	.	.001
	N	65	65
KINERJ	Pearson Correlation	.415**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.001	.
	N	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh koefisien korelasi antara masa kerja guru dengan kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 0,415 dengan taraf signifikan sebesar 0,000,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel masa kerja guru dengan variabel kinerja guru. Dari koefisien korelasi tersebut dapat dihitung pula koefisien determinasinya yaitu $0,415^2$, 100% yaitu 17,2%. Hal ini berarti r^2 sebesar 17,2% dari varians kinerja guru dapat dijelaskan oleh masa kerja guru.

3. Hubungan antara Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Guru Secara Bersama-sama dengan Kinerja Guru

Hipotesis ketiga penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara tingkat pendidikan dan masa kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru.

H_0 = tidak ada pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y

H_a = ada pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y

Hasil pengujian regresi linear berganda antara variabel tingkat pendidikan dan masa kerja guru dengan kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 416

Koefisien Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Guru dengan Kinerja Guru

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	49.208	3.503		14.047	.000		
	PEND	5.570	1.353	.437	4.118	.000	.930	1.075
	MASA	1.864	.661	.299	2.820	.006	.930	1.075

a. Dependent Variable: KINERJ

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat koefisien regresi b variabel tingkat pendidikan guru sebesar 5,570 koefisien b variabel masa kerja guru sebesar 1,864 dan konstanta sebesar 49,208. Dari ketiga koefisien tersebut diperoleh persamaan regresi $Y = 49,208 + 5,570X_1 + 1,864X_2$. Selanjutnya dari persamaan regresi ini akan dilakukan uji keberartian persamaan regresinya dengan menggunakan program SPSS. Hasil pengujian keberartian regresi ganda tersebut tertera pada tabel berikut ini.

Tabel 417.

Hasil Uji Keberartian Regresi $\hat{Y} = 49,208 + 5,570X_1 + 1,864X_2$

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1349.017	2	674.508	16.682	.000 ^a
	Residual	2506.829	62	40.433		
	Total	3855.846	64			

a. Predictors: (Constant), MASA, PEND

b. Dependent Variable: KINERJ

Nilai F_{tabel} untuk $n = 64$ pada taraf signifikan sebesar 0,05 adalah 16,682. Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa $F_{\text{hitung}} = 16,682 > F_{\text{tabel}} (4)$ oleh sebab itu, H_0 ditolak. Hal ini berarti terdapat hubungan yang positif antara tingkat pendidikan guru dan masa kerja guru bersama-sama dengan kinerja guru.

Hubungan antar tingkat pendidikan guru dan masa kerja guru dengan kinerja guru dapat diketahui dari hasil perhitungan koefisien determinasinya. Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi X_1 dengan Y yang dapat dihitung dengan menggunakan SPSS berikut tabel hasil perhitungannya.

Tabel 418.

Koefisien Korelasi X_1 , X_2 dengan Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 ^a	.350	.329	6.3587

a. Predictors: (Constant), MASA, PEND

b. Dependent Variable: KINERJ

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa koefisien korelasi adalah 0,591, sehingga dapat diketahui koefisien determinasi r^2 adalah 35% variasi yang terjadi pada kinerja guru dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan guru dan masa kegurudengan persamaan regresi = $49,208 + 5,570X_1 + 1,864X_2$

D. Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua cara, yaitu pembahasan berdasarkan deskripsi tiap variabel dan hasil analisis antar variabel. Hasil analisis tiap variabel disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 4.19
Hasil Analisis Tiap Variabel

No.	Variabel	Rentang skor	Klasifikasi skor
1	Tingkat Pendidikan	Minimal = 1 Maksimal = 3	Rendah = 26.15% sedang = 60.00% tinggi = 13.85%
2	Masa Kerja	Minimal = 0 Maksimal = 5	Rendah = 4.62% sedang = 10.77% tinggi = 84.62%
3	Kinerja	Minimal = 54 Maksimal = 79	Rendah = 18.46% Sedang = 1.54% Tinggi = 80.00%

Berdasarkan tabel 4.19 di atas dapat dikemukakan, bahwa rentang skor tingkat pendidikan antara 1 sampai dengan 3, sebagian besar berada pada klasifikasi sedang yaitu 60%, rentang skor masa kerja antara 0-5, sebagian besar

berada pada klasifikasi tinggi yaitu 84,62%, dan rentang kinerja guru antara 54 79, sebagian berada pada klasifikasi tinggi yaitu 80%.

Hubungan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hubungan antara Tingkat Pendidikan Guru dengan Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara tingkat pendidikan guru dengan kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien r_{hit} sebesar 0,784 yang ternyata lebih besar dari r_{tabel} (1,671) pada taraf signifikan 0,05.

Koefisien korelasi parsial dengan mengontrol variabel masa kerja guru adalah 0,516. Selain itu, sebesar 49% dari varian kinerja dapat dijelaskan masa kerja guru yang dinyatakan dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,2663 (0,516 x 100%). Persamaan garis linear sederhana yang terbentuk antara variabel tingkat pendidikan dengan kinerja guru adalah $Y = 55,133 + 6,577X_1$. Hasil statistik ini menunjukkan bahwa ada korelasi signifikan antara tingkat pendidikan guru dengan kinerja guru.

Adanya korelasi antara tingkat pendidikan dengan kinerja guru menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru tingkat pendidikan guru perlu mendapatkan perhatian. Persamaan garis linear yang terbentuk menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan guru, maka kinerja guru akan semakin tinggi. Sebaliknya jika tingkat pendidikan guru semakin rendah, maka kinerja guru akan semakin rendah.

Hubungan positif antara tingkat pendidikan Guru dengan kinerja guru, karena dengan tingkat pendidikan guru maka pengetahuan yang dimiliki oleh guru semakin luas pula, hal ini mengakibatkan guru semakin mengetahui tentang ilmu kependidikan, terlebih jika pendidikan guru tersebut sesuai dengan mata pelajaran yang menjadi tugasnya. Tingkat pendidikan itu sendiri merupakan salah satu indikator profesionalisme guru. Melalui pendidikan yang lebih tinggi, guru dapat mengembangkan potensi untuk lebih berperan mengembangkan tugas yang dibebankan kepadanya, mengembangkan sikap dan tingkah laku lain dalam masyarakat, sehingga guru dapat memperoleh dan mengalami perkembangan kemampuan sosial dan kemampuan individual yang optimum (Sa'ud, 2005: 6).

Guru yang memiliki pendidikan lebih tinggi tentunya lebih menguasai teori dan keterampilan untuk memutuskan terhadap persoalan dalam mencapai tujuan pendidikan. Ranupandojo (2002: 77) sehingga dengan adanya perkembangan kemampuan sosial dan kemampuan individual yang optimum, serta penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan terhadap persoalan dalam mencapai tujuan pendidikan tersebut memungkinkan kinerja guru dapat meningkat.

Dari uraian di atas, maka untuk meningkatkan kinerja guru, maka tingkat pendidikan guru perlu ditingkatkan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hariandja (2002: 169) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang dapat meningkatkan daya saing dan memperbaiki kinerja.

Sekaligus mendukung hasil penelitian Suryanto (2009), yang menyimpulkan bahwa pendidikan dan latihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

2. Hubungan antara Masa Kerja Guru dengan Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara masa kerja guru dengan kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien t_{hit} sebesar 3,618 yang ternyata lebih besar dari t_{tabel} (1,671) pada taraf signifikan 0,05.

Koefisien korelasi parsial dengan mengontrol variabel tingkat pendidikan guru adalah 0,5. Selain itu, sebesar 59% dari varian kinerja kerja dapat dijelaskan oleh tingkat pendidikan guru yang dinyatakan dengan koefisien determinasi r^2 sebesar 0,1722 (0,415 100%). Persamaan garis linear sederhana yang terbentuk antara variabel masa kerja guru dengan kinerja guru adalah $Y = 57,606 + 2,583X_2$. Hasil statistik ini menunjukkan bahwa ada korelasi signifikan antara masa kerja guru dengan kinerja guru.

Adanya korelasi antara masa kerja dengan kinerja guru menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru, masa kerja guru perlu mendapatkan perhatian. Persamaan garis linear yang terbentuk menjelaskan bahwa semakin tinggi masa kerja guru, maka kinerja guru akan semakin tinggi. Sebaliknya jika masa kerja guru semakin rendah, maka kinerja guru semakin rendah pula.

Hubungan masa kerjadengan kinerja guru, tersebut sesuai dengan pengertian masa kerja yang dikemukakan oleh Tulus (2008: 67), yang menyatakan bahwa masa kerja dapat mempengaruhi tenaga kerja baik positif maupun negatif. Masa kerja memberikan pengaruh positif kepada tenaga kerja bila dengan lamanya seseorang bekerja maka dia akan semakin berpengalaman dalam melakukan tugasnya. Sebaliknya masa kerja memberikan pengaruh negatif apabila semakin lamanya seseorang bekerja maka akan menimbulkan kebosanan. Pada kenyataannya masa kerja guru Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Matesih berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hubungan positif, artinya dengan masa kerja yang lama maka semakin berpengalaman dalam melakukan tugasnya sehingga kinerja guru semakin baik. Meningkatnya pelaksanaan tugas yang seiring dengan masa kerja guru tersebut sejalan dengan pendapat Asri (2007:13) yang menyatakan bahwa pengalaman mengajar adalah masa kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu sesuai dengan surat tugas dari lembaga yang berwenang.

Berdasarkan uraian di atas, dan analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa masa kerja guru MTs di Kecamatan Matesih dengan kinerja tinggi, maka untuk meningkatkan kinerja guru, perlu diperlukan pengalaman kerja yang berupa masa kerja yang lebih lama. Dengan demikian hasil penelitian ini sekaligus mendukung hasil penelitian Nababan (2012), yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh masa kerja guru dengan kinerja guru. Sekaligus

memperkuat kesimpulan penelitian Riadi (2008) yang menyimpulkan bahwa pengalaman kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

3. Hubungan antara Tingkat Pendidikan Guru dan Masa Kerja Guru Secara Bersamasama dengan Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara tingkat pendidikan dan masa kerja guru terhadap kinerja guru. Dari analisis regresi ganda diperoleh regresi ganda sebesar 0,591, dengan signifikansi koefisien regresi ganda F sebesar 16,682, dan persamaan regresi linear ganda $Y = 49,208 + 5,570X_1 + 1,864X_2$

Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya variabel tingkat pendidikan dan masa kerja guru secara bersamasama untuk meningkatkan kinerja guru, karena kedua variabel ini secara bersamasama terbukti mampu menjelaskan variansi kinerja guru sebesar 0,591.

Dari persamaan regresi ganda dapat diartikan, bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan guru, dan semakin lama masa kerja guru, maka semakin tinggi kinerja guru sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan guru dan semakin sedikit masa kerja guru, maka kinerja guru semakin rendah.

Berdasarkan uraian diatas maka melalui jenjang pendidikan seorang guru akan memperoleh pengetahuan dan ketrampilan dalam melaksanakan tugas, sehingga dengan jenjang pendidikan yang semakin tinggi, maka kinerja guru akan semakin tinggi. Mulyasa (2009: 26) berpendapat bahwa

kompetensi adalah kemampuan melaksanakan sesuatu (tugas) yang diperoleh melalui pendidikan.

Dan masa kerja merupakan komponen penting dalam meningkatkan kinerja. Masa kerja sering dihubungkan dengan pengalaman kerja. Semakin lama seseorang bekerja, maka disimpulkan bahwa ia semakin memiliki pengalaman kerja. Robbins (2007: 65) menjelaskan bahwa, „Beberapa bukti terbaru menunjukkan adanya hubungan positif antara masa kerja dan kualitas kerja. Masa kerja yang semakin lama akan mempengaruhi kualitas kerja yang berujung pada perbaikan kualitas mengajar seorang guru.

Guru sebagai pendidik dan pengajar termasuk unsur penting dalam pelaksanaan proses belajar mengajar yang baik. Guru memiliki tugas sebagai pengajar yang melakukan transfer pengetahuan. Selain itu, guru juga sebagai pendidik yang harus melakukan transfer nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun peserta didik dalam proses belajar mengajar. Maka setiap guru dituntut untuk memiliki kinerja yang baik.

Agar guru dapat mentransfer pengetahuan dan menanamkan nilai-nilai kepada peserta didik sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, maka guru perlu memiliki pengetahuan yang luas. Salah satu cara agar guru memiliki pengetahuan yang luas adalah melalui pendidikan tingkat

pendidikan, pengalaman dalam mengajar sangat diperlukan oleh seorang guru, pengalaman dapat diperoleh dari masa kerja guru itu sendiri, semakin banyak masa kerja guru, maka semakin banyak pula pengalaman yang dimiliki oleh seorang guru.

E. Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan yang disebabkan oleh berbagai faktor baik faktor dari peneliti, subjek analisis maupun instrumen penelitian. Keterbatasan ini tidak terlepas dari banyaknya kekurangan peneliti dalam melaksanakan penelitian yang perlu diperhatikan oleh berbagai pihak yang akan memanfaatkan hasil penelitian ini. Adapun keterbatasan tersebut antara lain:

1. Responden yang menjadi subjek penelitian tidak merasa berkepentingan dengan penelitian ini sehingga dalam memberikan jawaban sangat dimungkinkan tidak objektif, dan tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas pada tingkat pendidikan dan masa kerja guru, sedangkan variabel di luar variabel yang digunakan sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja guru masih banyak.
3. Responden penelitian ini adalah guru Madrasah Tsanawiyah Karanganyar, sehingga tidak dapat digeneralisasikan kepada guru

sekolah lain, karena adanya beberapa perbedaan kondisi, dan peraturan sekolah masing-masing.

4. Kemungkinan terjadi kekeliruan dalam olah data, maupun input data, sehingga hasil olah data kemungkinan juga keliru. Namun demikian penulis telah berusaha untuk meminimalis terjadinya kekeliruan dalam input dan olah data tersebut.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan antara tingkat pendidikan dan masakerja terhadap kinerja guru ~~TA~~ Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

Pertama terdapat hubungan yang positif antara tingkat pendidikan dengan kinerja guru MTs. Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar. Hal ini memberikan makna bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh guru, maka akan berdampak semakin tinggi pula kinerja guru di MTs. Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar. Sebaliknya dengan apabila tingkat pendidikan guru semakin rendah, maka berdampak pada semakin rendah pula kinerja guru. Tingkat pendidikan guru di MTs. Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar yang berada dalam klasifikasi sedang, dimana sebagian besar mempengaruhi kinerja guru. Oleh sebab itu, kinerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan tingkat pendidikan guru ke jenjang yang lebih tinggi.

Persamaan regresi sederhana linear hubungan antara dua variabel terse adalah $Y = 55,133 + 6,577X_1$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skor variabel tingkat pendidikan guru dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 6,577 satuan pada skor konstanta 55,133.

Koefisien korelasi antara variabel tingkat pendidikan dengan kinerja guru adalah sebesar 0,516, setelah dilakukan pengujian dengan uji t, hasil perhitungan koefisien korelasi tersebut adalah sebesar 0,516. Berdasarkan angka koefisien korelasi

tersebut diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,266. Hasil perhitungan tersebut mengandung makna bahwa secara terpisah, proporsi varian kinerja guru dapat dijelaskan oleh tingkat pendidikan guru sebesar 26,6%.

Kedua terdapat hubungan yang positif antara masa kerja guru dengan kinerja guru MTs. Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar. Hal ini memberikan makna bahwa semakin tinggi masa kerja yang dimiliki oleh guru, maka akan berdampak semakin tinggi pula kinerja guru di MTs. Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar. Sebaliknya dengan apabila masa kerja guru semakin rendah maka berdampak pada semakin rendah pula kinerja guru di MTs. Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar yang berada dalam klasifikasi skor tinggi, dimana sebagian besar mempengaruhi kinerja guru. Oleh sebab itu, kinerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan masa kerja guru yang semakin lama

Persamaan regresi sederhana linear hubungan antara dua variabel tersebut adalah $Y = 57,606 + 2,583X_1$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skor variabel masa kerja guru dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 2,583 satuan pada skor konstanta 57,606

Koefisien korelasi antara variabel masa kerja dengan kinerja guru adalah sebesar 0,415, setelah dilakukan pengujian dengan uji t, hasil perhitungan koefisien korelasi tersebut adalah 0,415. Berdasarkan angka koefisien korelasi tersebut diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,1720. Hasil perhitungan tersebut mengandung makna bahwa secara terpisah, proporsi varian kinerja guru dapat dijelaskan oleh masa kerja guru sebesar 17,2%.

Ketiga, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan guru dan masa kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru MTs. Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar. Kesimpulan tersebut mengandung makna bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan guru dan masa kerja guru semakin tinggi pula kinerja guru. Sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan guru dan masa kerja guru maka semakin rendah pula kinerja guru.

Dengan demikian maka dari uraian di atas, bahwa tingkat pendidikan guru dan masa kerja guru merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan dalam rangka mengembangkan kinerja guru. Hal tersebut dikarenakan kinerja guru dapat ditingkatkan melalui tingkat pendidikan guru yang tinggi dan masa kerja yang lama.

Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi ganda sebesar 0,590, Setelah dilakukan pengujian dengan uji F diperoleh nilai sebesar 16,682 yang lebih besar dari $F_{tabel}(4)$ artinya terdapat hubungan yang positif antara tingkat pendidikan guru dan masa kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru. Selain itu dari pengujian ini didapat koefisien determinasi sebesar 0,350. Hasil perhitungan ini mengandung makna bahwa secara terpisah, proporsi varian kinerja guru dapat dijelaskan oleh tingkat pendidikan guru dan masa kerja guru sebesar 35%.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini, memberikan implikasi bahwa untuk mencapai kinerja guru sangat ditentukan oleh tingkat pendidikan dan masa kerja.

Secara teoritis dengan terbukti hubungan antara Tingkat Pendidikan Guru dan Masa Kerja Guru secara bersama-sama dengan Kinerja Guru, baik secara parsial maupun bersama-sama, memperkuat teori dan hasil penelitian sebelumnya, dengan demikian untuk tingkat pendidikan guru dan masa kerja guru merupakan faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja guru.

Secara praktis untuk mencapai kinerja guru yang tinggi, ditentukan oleh tingkat pendidikan guru, dan masa kerja guru. Peningkatan tingkat pendidikan guru dan masa kerja guru berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru.

C. Saran-saran

Dari hasil penelitian tentang tingkat pendidikan dan masa kerja guru MTs terhadap kinerja guru, maka:

Pertama, bagi guru sebaiknya melanjutkan jenjang pendidikan formal, setidaknya sampai jenjang S1, bahkan bila memungkinkan sampai jenjang S2, selain itu bagi guru yang senior sebaiknya dapat menyampaikan pengalamannya kepada guru yang lebih muda.

Kedua, bagi kepala sekolah sebaiknya memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan pendidikan formalnya, dan mendorong senior untuk memberikan pengalamannya kepada guru yang lebih muda.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Saiful. 2007. *Kompetensi yang Harus dimiliki Seorang Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, Suharsimi, 2004. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi IV, Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, M. 2000. *Psikologi Industri, Seri Umum Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Liberty, Yogyakarta
- Asmani, Jamal Ma'mur. 2009. *Kompetensi Guru Menyenangkan dan Profesional*. Yogyakarta: Power Books.
- Bernardin dan Russel, 2000. *Human Resources Management*. Mc Graw Hill, New York
- Brotosedjati, Soebagyo. 2012. *Kinerja Guru Yang Telah Lulus Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Jurnal Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana IKIP PGRI Semarang, (Online), Volume 1 Nomor 2, Agustus 2012, (<http://ejurnal.ikipgrismg.ac.id/index.php/jmp/article/view/297/264>, diakses 8 April 2013)*
- Budiyono. 2004. *Statistika Untuk Penelitian*. Surakarta: Sebelas Maret University Press.
- Departemen Agama, 2012. *Menag Gagasan "Panca Prestasi Madrasah"*. Direktorat Pendis, Kementrian Agama RI, 2012
- Dessler, L. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources*. Jilid 2. PT Prehenlindo, Jakarta
- Dharma, Surya. 2001. *Manajemen Kinerja*. Esafah Teori dan Penerapannya. Badan Penerbit PPS Fakultas Ilmu Sosial dan Politik UI, Jakarta.
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2005. *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif Suatu Pendekatan teoritis Psikologi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo. 2000. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Engkoswara dan Aan Komariah. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta

- Firmansyah, Farid. 2006. Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Kepemimpinan Kepala Sekolah Volume 1. Tadris.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Gultom, Syawal. 2012. Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru. Jakarta: Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Hadi, Sutrisno. 2001. Metodologi Research. I. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamalik, Oemar. 2007. Manajemen Pengembangan Kurikulum. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Handoko Hani, T. 2003. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2, BPFE, Yogyakarta
- Hanurawan, Fattah, Dipenogoro. 2005. Pengantar Psikologi Sosial. Malang: FIP Universitas Negeri Malang
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 5, Jakarta: Gunung Agung.
- Hurlock. 1999. Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan Jakarta: Erlangga
- Ilyas, Yaslis. 2005. Kinerja Teori. Penilaian dan Penelitian Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Indonesia. Jakarta Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Indonesia.
- Isjoni. 2004. Optimalisasi Kinerja Jakarta: PT Elex Media Komutindo
- Jalal, Fasli, 2001. Reformasi Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah, Yogyakarta Depdinas Bappenas Adicita Karya Nusa.
- Kandar, Endang, 2010. Standar Kompetensi Guru <http://endang965.wordpress.com/2010/11/20/standar-kompetesnsiguru>, 20/11/2010
- Khodijah, Nyayu. 2010. Kinerja Guru Pasca Sertifikasi (Studi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Dan Guru PAIS Pada Sekolah Umum Di Propinsi Sumatera Selatan Tahun 2010). Hasil Penelitian, (Online). Fakultas Tarbiyah IAIN Raden Fatah Palembang.

- Kusmianto, 1997. Panduan Penilaian Kinerja Guru dan Pengawas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Kuswana, dkk, 2008. Taksonomi Berpikir. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya
- Mahmudi. 2005. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, Syafri. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Muhmidayeli. 2007. Teori-Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Program Pascasarjana UIN Suska Riau dan LSFK2P.
- Mulyasa, E. 2008. Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____, 2007, Manajemen Berbasis Sekolah. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Muslich, Mansur, 2007, KTSP Pembelajaran Berbasis Kompetensi dan Kontekstual, Jakarta: Bumi Aksara
- Nababan, Hartato Suharyo, 2012. Pengaruh usia dan masa kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Siantar Narumonda Tahun ajaran 2011/2012. Medan: UPT. Perpustakaan Unimed.
- Pidarta Made, 2004. Manajemen Pendidikan Indonesia. Jakarta. Penerbit Rineka Cipta
- Prawirasentono, S, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia; Kebijakan, Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Ranupandojo, Hidjrachman dan Suad Husnan, 2002. Manajemen Personal, Edisi 4, Yogyakarta: Pustaka Binawan Presindo UGM
- Riadi, Ahmad. 2008. Hubungan antara motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru MAN Se Kabupaten Kutai Kertanegara. Program Pascasarjana IAIN Antasari, Banjarmasin.
- Rivai, V. dan Sagala, E.J. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Robbins, Stephen. 2007. Perilaku Organisasi. Jakarta : Erlangga

- Rohman, M. 2008. Prosedur Mengikuti Sertifikasi Guru. www.klubguru.com
- Rosidah, Ambar T. Sulistiyani, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama, Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Rusn, Abidin Ibnu. 1998. Pemikiran Al-Ghazali tentang Pendidikan Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sa'ud, Ud Syaefudin & Makmun, abin Syamsuddin, 2005. Perencanaan Pendidikan, Suatu pendekatan Komprehensif Bandung: PT. Semaja Rosdakarya.
- Sagala, Syaiful. 2006. Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Bandung: Alfabeta.
- Sarimaya, Farida. 2008. Sertifikasi Guru, Apa, Mengapa dan Bagaimana Bandung: Yrama Widya.
- Saudagar, Fachruddin; Ali Idrus. 2009. Pengembangan Profesionalitas Guru Jakarta: Gaung Persada Press
- Sudjana, Nana, 2007. Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono, 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D, Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata. Nana Syaodih. 2007. Zandasan Psikologi Proses Pendidikan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Suparlan, Suhartono, 2006. Isafah Pendidikan, Ar-Riz : Yogyakarta
- Suryanto 2009. Hubungan pengalaman diklat/penataran, pengalaman kerja, dan kemampuan profesional dengan kinerja guru SMK di Kota Blitar Program Pascasarjana Universitas Malang.
- Sutama. 2010. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, PTK, R&D. Surakarta: fairuz media
- Suyuti S. 2003. Politik Komunikasi Grasindo: Surabaya
- Syah, Muhibbin, 2000. Psikologi Pendidikan Bandung: Remaja Rosda Karya
- Saifuddin Azwar, 2000. Reliabilitas dan Validitas Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Tarsidi, Didi, 2009. Perkembangan Kompetensi Sosial pada Anak. (online) Available FTP: <http://tarsidi.blogspot.com/2007/11/ perkembangan kompetensi sosial pada.html> 14 September 2010

- Tulus M.A. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, Husein. 2002 Metode Riset Perilaku Konsumen Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Uno, Hamzah B.. 2007 Profesi Kependidikan. Prolema. solusi. dan reformasi Pendidikan di Indonesia Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Usman, Moh. Uzer 2006, Menjadi Guru Profesional Bandung: PT. Rosdakarya
- Wibowo. 2007 Manajemen Kinerja Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Joko, 2007 Membangun Birokrasi Kinerja Malang : Bayu Media.
- Yamin, Martinis, 2006 Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP Jakarta: Gaung Persada Press
- Zamroni, 2001, Paradigma pendidikan Masa Depan Yogyakarta BIDRAF Publishing.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
ANGKET KINERJA GURU

Lampiran 1.1. Angket Kinerja Guru Sebelum Uji Coba

ANGKET PENELITIAN

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Di tempat

Dengan hormat,

Dengan ini mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi angket yang telah kami sediakan. Dari angket tersebut akan kami pergunakan untuk menempuh ujian akhir Program Pasca Institut Agama Islam Negeri Surakarta. Adapun judul penelitian kami adalah "Hubungan antara Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja pada Guru MTs. Di Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar".

Informasi yang kami dapatkan hanya untuk kepentingan penelitian ini saja. Oleh karena itu sudilah kiranya Bapak/Ibu/Saudara/I mengisi angket ini dengan jujur dan sungguh-sungguh. Jawaban atas pernyataan ini akan kami jamin kerahasiaan dan tidak berpengaruh terhadap kredibilitas dan jabatan Bapak/Ibu/Saudara/i.

Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Karanganyar, Desember 2013

Hormat kami,

SARMINI

ANGKET PENELITIAN

A. Identitas

1. Nama = ,,,,,,,,,,
2. Jenis Kelamin = ,,,,,,,,,,
3. Umur = ,,,,,,Tahun,,,,,Bulan
4. Pendidikan Formal
Tertinggipernah dicapai = a. D1 b. D3 c. S1 d. S2
5. Masa kerja = ,,,,,,Tahun,,,,,Bulan

B. Petunjuk

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan mengenai Hubungan antara Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap kinerja pada Guru MTs. D Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar. Bapak/Ibu/Saudara/I diharapkan menyatakan sikap dan partisipasi terhadap isi pernyataan tersebut dengan cara memberi tanda silang (x) pada kolom pilihan jawaban:

1. Selalu
2. Sering
3. Kadang
4. Jarang
5. Tidak pernah

Oleh karena jawaban diharapkan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/I sendiri, maka tidak ada jawaban yang dianggap salah. Selamat mengerjakan.

No. Responden: ,,,,,,,

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		Selalu	Sering	Kadang	Jarang	Tidak pernah
1	Guru menyusun RPP					
2	Guru membuat bahan ajar					
3	Guru memilih sumber belajar					
4	Guru memilih media pembelajaran					
5	Guru mengawal pembelajaran dengan menyampaikan salam					
6	Guru mengulas materi pembelajaran sebelumnya					
7	Guru melibatkan siswa dalam pembelajaran					
8	Guru meminta siswa mencari bahan pelajaran dari internet					
9	Guru memberikan motivasi untuk belajar					
10	Guru memberikan penjelasan dengan bahasa yang mudah					
11	Guru menyimpulkan pelajaran					
12	Guru memberi pertanyaan kepada siswa					
13	Guru memberi pekerjaan rumah					
14	Guru mengakhiri pembelajaran dengan menyampaikan salam					
15	Guru melaksanakan evaluasi					
16	Guru menggunakan berbagai teknik evaluasi					
17	Guru memberikan umpan balik					
18	Guru menganalisis hasil penilaian					
19	Guru menyampaikan hasil penilaian secara transparan					
20	Guru membuat kesimpulan hasil evaluasi					

Lampiran 1.3. Uji Validitas Angket Kinerja Guru

		KINERJA
KINERJ1	Pearson Correlation	.582 **
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
KINERJ2	Pearson Correlation	.746 **
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KINERJ3	Pearson Correlation	.440 *
	Sig. (2-tailed)	.015
	N	30
KINERJ4	Pearson Correlation	.623 **
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KINERJ5	Pearson Correlation	.543 **
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
KINERJ6	Pearson Correlation	.728 **
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KINERJ7	Pearson Correlation	.330
	Sig. (2-tailed)	.075
	N	30
KINERJ8	Pearson Correlation	.426 *
	Sig. (2-tailed)	.019
	N	30
KINERJ9	Pearson Correlation	.526 **
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
KINERJ10	Pearson Correlation	.297
	Sig. (2-tailed)	.111
	N	30
KINERJ11	Pearson Correlation	.438 *
	Sig. (2-tailed)	.016
	N	30
KINERJ12	Pearson Correlation	.709 **
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KINERJ13	Pearson Correlation	.439 *
	Sig. (2-tailed)	.015
	N	30
KINERJ14	Pearson Correlation	.739 **
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KINERJ15	Pearson Correlation	.525 **
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
KINERJ16	Pearson Correlation	.396 *
	Sig. (2-tailed)	.030
	N	30
KINERJ17	Pearson Correlation	.275
	Sig. (2-tailed)	.142
	N	30
KINERJ18	Pearson Correlation	.609 **
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KINERJ19	Pearson Correlation	.448 *
	Sig. (2-tailed)	.013
	N	30
KINERJ20	Pearson Correlation	.519 **
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
KINERJA	Pearson Correlation	1.000
	Sig. (2-tailed)	.
	N	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 1.4. Uji Reliabilitas Angket Kinerja Guru

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Statistics for	Mean	N of Variance	Std Dev	Variables
SCALE	78.1000	48.0241	6.9299	20

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 20

Alpha = .8531

Lampiran 1.5. Angket Kinerja Guru setelah uji coba

ANGKET PENELITIAN

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Di tempat

Dengan hormat,

Dengan ini mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi angket yang telah kami sediakan. Dari angket tersebut akan kami pergunakan untuk menempuh ujian akhir Program Pasca Institut Agama Islam Negeri ~~Kota~~ ^{Sura}. Adapun judul penelitian kami adalah ~~€~~Hubungan antara Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja pada Guru MTs. Di Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar•.

Informasi yang kami dapatkan hanya untuk kepentingan penelitian oleh karena itu sudilah kiranya Bapak/Ibu/Saudara/I mengisi angket ini dengan jujur dan sungguh-sungguh. Jawaban atas pernyataan ini akan kami jamin kerahasiaan dan tidak berpengaruh terhadap kredibilitas dan jabatan Bapak/Ibu/Saudara/i.

Atas perhatian dan kerja samanya kami sampaikan terima kasih.

Karanganyar, Desember 2013

Hormat kami,

SARMINI

ANGKET PENELITIAN

A. Identitas

1. Nama = ,,,,,,,,,,
2. Jenis Kelamin = ,,,,,,,,,,
3. Umur = ,,,,,,Tahun,,,,,Bulan
4. Pendidikan Formal
Tertinggi pernah dicapai = a. D1 b. D3 c. S1 d. S2
5. Masa kerja = ,,,,,,Tahun,,,,,Bulan

B. Petunjuk

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan mengenai Hubungan antara Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja pada Guru MTs. Di Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar. Bapak/Ibu/Saudara/I diharapkan menyatakan sikap dan partisipasi terhadap isi pernyataan tersebut dengan cara memberi tanda silang (x) pada kolom pilihan jawaban:

1. Selalu
2. Sering
3. Kadang
4. Jarang
5. Tidak pernah

Oleh karena jawaban diharapkan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/I sendiri, maka tidak ada jawaban yang dianggap salah. Selamat mengerjakan.

No. Responden: €€€€€€€€

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		Selalu	Sering	Kadang	Jarang	Tidak pernah
1	Gurumenyusun RPP					
2	Guru membuat bahan ajar					
3	Guru memilih sumber belajar					
4	Guru memilih media pembelajaran					
5	Guru mengawali pembelajaran dengan menyampaikan salam					
6	Guru mengulas materi pembelajaran sebelumnya					
7	Guru meminta siswa mencari bahan pelajaran dari internet					
8	Guru memberikan motivasi untuk belajar					
9	Guru menyimpulkan pelajaran					
10	Guru memberi pertanyaan kepada siswa					
11	Guru memberi pekerjaan rumah					
12	Guru mengakhiri pembelajaran dengan menyampaikan salam					
13	Guru melaksanakan evaluasi					
14	Guru menggunakan berbagai teknik evaluasi					
15	Guru menganalisis hasil penilaian					
16	Guru menyampaikan hasil penilaian secara transparan					
17	Guru membuatkesimpulan hasil evaluasi					

LAMPIRAN 2

DATA PENELITIAN

Lampiran 2.1 Data Tingkat Pendidikan

Guru	Pendidikan	Skor
1	D3	1
2	S1	2
3	S1	2
4	D3	1
5	D3	1
6	S1	2
7	S1	2
8	S1	2
9	S1	2
10	S1	2
11	S2	3
12	S1	2
13	D3	1
14	D3	1
15	S1	2
16	D3	1
17	S1	2
18	D3	1
19	D3	1
20	S1	2
21	S2	3
22	S1	2
23	S1	2
24	S1	2
25	S1	2
26	S1	2
27	S2	3
28	S1	2
29	D3	1
30	D3	1
31	S1	2
32	S2	3
33	S1	2
34	S1	2
35	S1	2
36	S1	2
37	S2	3
38	D3	1

Guru	Pendidikan	Skor
3 9	S 2	3
4 0	S 2	3
4 1	S 1	2
4 2	S 1	2
4 3	S 2	3
4 4	S 1	2
4 5	S 1	2
4 6	D 3	1
4 7	D 3	1
4 8	S 1	2
4 9	S 1	2
5 0	S 1	2
5 1	S 1	2
5 2	S 1	2
5 3	D 3	1
5 4	S 1	2
5 5	S 1	2
5 6	D 3	1
5 7	D 3	1
5 8	S 1	2
5 9	S 1	2
6 0	S 2	3
6 1	S 1	2
6 2	S 1	2
6 3	D 3	1
6 4	S 1	2
6 5	S 1	2

Lampiran 2.2 Data Masa Kerja

Guru	Masa Kerja	Skor
1	12 tahun 4 bu	5
2	4 tahun	4
3	2 tahun	2
4	20 tahun 4 b	5
5	3 bulan	0
6	17 tahun 7 b	5
7	8 tahun 4 bu	5
8	16 tahun 4 b	5
9	3 tahun	3
10	17 tahun 4 b	5
11	15 tahun 4 b	5
12	12 tahun 4 b	5
13	12 tahun 4 b	5
14	8 tahun 4 bu	5
15	10 tahun	5
16	17 tahun 4 b	5
17	4 tahun	4
18	9 tahun	5
19	12 tahun 4 b	5
20	5 tahun	5
21	10 tahun 4 b	5
22	8 tahun 4 bu	5
23	3 tahun 9 bu	4
24	6 tahun	5
25	11 tahun	5
26	13 tahun	5
27	9 tahun	5
28	5 tahun 4 bu	5
29	4 tahun 4 bu	5
30	2 tahun	2
31	13 tahun	5
32	3 tahun 4 bu	4
33	3 tahun 4 bu	4
34	1 tahun	1
35	3 tahun 4 bu	4
36	4 tahun	4
37	9 tahun	5
38	8 tahun	5

Guru	Masa Kerja	Skor
39	12 tahun	5
40	10 tahun	5
41	3 tahun 4 bu	4
42	8 tahun	5
43	20 tahun 4 b	5
44	9 tahun	5
45	3 tahun 4 bu	4
46	2 tahun	2
47	3 tahun 4 bu	4
48	5 bulan	0
49	12 tahun	5
50	17 tahun 3 b	5
51	12 tahun 4 b	5
52	1 tahun 2 bu	2
53	3 tah4rbulan	4
54	8 tahun	5
55	12 tahun 4 b	5
56	4 tahun	4
57	8 tahun 4 bu	5
58	2 tahun 3 bu	3
59	9 tahun 2 bu	5
60	5 tahun 3 bu	5
61	1 tahun 5 bu	2
62	7 tahun 3 bu	4
63	4 tahun	4
64	6 tahun	5
65	12 tahun 2 b	5

Lampiran 2.3 Data Hasil Angket Kinerja Guru

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
2	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4
3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5
4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5
5	4	3	4	2	2	3	5	3	5	4	5	5	4
6	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4
7	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4
9	3	3	4	5	4	2	2	4	5	5	5	5	4
10	3	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3
11	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5
12	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
13	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5
14	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3
15	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
16	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4
18	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5
19	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
20	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
21	4	3	4	5	4	4	2	3	4	4	3	4	4
22	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
23	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4
24	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4
25	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4
26	2	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4
27	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4
28	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4
29	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3
30	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	5	5
31	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4
32	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	5
33	3	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5
34	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4
35	4	3	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	3
36	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5
37	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
38	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
39	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3
40	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
41	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4
42	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5
43	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3
44	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4
45	4	3	5	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4
46	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
47	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4
48	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4
49	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4
50	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3
51	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	4
52	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	3
53	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4
54	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3
55	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3
56	3	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4
57	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4
58	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3
59	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4
60	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
61	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5
62	3	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	5
63	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4
64	5	3	5	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4
65	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4

No	1 4	1 5	1 6	1 7	J m l
1	4	4	4	5	7 4
2	4	4	5	4	7 1
3	4	5	4	5	8 0
4	4	3	4	4	7 3
5	4	4	3	3	6 8
6	4	5	5	5	8 3
7	5	4	4	4	8 0
8	4	4	4	3	8 0
9	3	4	3	3	7 3
1 0	4	5	4	4	7 5
1 1	4	4	3	3	8 3
1 2	4	3	5	5	8 5
1 3	4	4	5	5	8 8
1 4	4	4	3	3	7 1
1 5	4	4	4	5	8 6
1 6	4	4	4	5	8 9
1 7	3	4	4	5	8 9
1 8	4	4	4	5	9 4
1 9	4	3	4	5	8 4
2 0	3	2	3	3	7 2
2 1	4	3	4	4	8 4
2 2	5	3	4	4	8 3
2 3	4	4	3	5	9 2
2 4	4	4	4	5	9 9
2 5	3	3	4	4	9 1
2 6	4	3	4	4	8 4
2 7	4	5	3	5	9 7
2 8	5	4	5	4	1 0 3
2 9	3	4	4	3	9 6
3 0	3	4	4	3	9 3
3 1	3	4	4	4	1 0 0
3 2	5	5	4	4	9 6
3 3	4	4	5	5	1 0 5
3 4	4	4	3	3	9 6
3 5	3	4	4	3	1 0 2
3 6	5	4	4	3	9 9
3 7	3	3	4	4	1 0 1
3 8	5	4	4	4	1 1 0

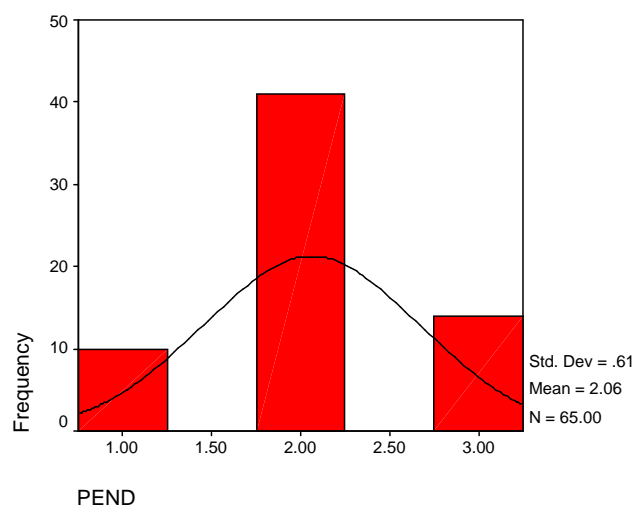
N o	1 4	1 5	1 6	1 7	J m l
3 9	3	4	4	4	9 9
4 0	3	4	4	4	1 0 4
4 1	4	4	4	4	1 0 7
4 2	4	4	4	3	1 1 5
4 3	4	4	4	4	1 1 0
4 4	4	4	3	3	1 0 8
4 5	4	4	3	3	1 0 6
4 6	4	4	4	4	1 1 7
4 7	4	4	4	4	1 1 3
4 8	5	4	4	5	1 2 4
4 9	5	4	4	4	1 2 3
5 0	3	4	3	3	1 1 8
5 1	4	3	3	4	1 1 3
5 2	3	4	4	3	1 1 7
5 3	2	3	4	5	1 1 0
5 4	2	4	4	4	1 1 3
5 5	4	3	4	5	1 1 9
5 6	4	5	3	5	1 2 7
5 7	5	4	5	4	1 2 6
5 8	3	4	4	3	1 2 3
5 9	3	4	4	3	1 2 0
6 0	3	4	4	4	1 2 2
6 1	5	5	4	4	1 3 1
6 2	4	4	5	5	1 3 3
6 3	4	4	4	4	1 3 0
6 4	4	5	4	4	1 3 4
6 5	5	4	4	4	1 3 7

LAMPIRAN 3

STATISTIK DESKRIPTIF

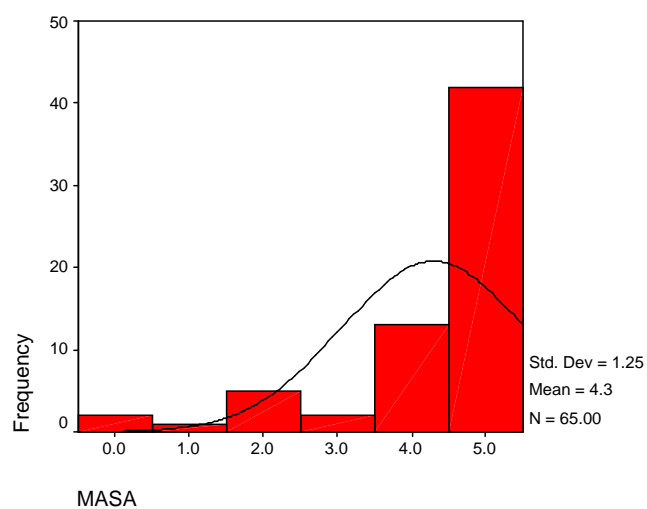
Lampiran 3.1. Statistik Deskriptif Data Tingkat Pendidikan Guru

N	Valid	65
	Missing	0
Mean		2.0615
Std. Error of Mean		7.556E-02
Median		2.0000
Mode		2.00
Std. Deviation		.6092
Variance		.3712
Range		2.00
Minimum		1.00
Maximum		3.00
Sum		134.00



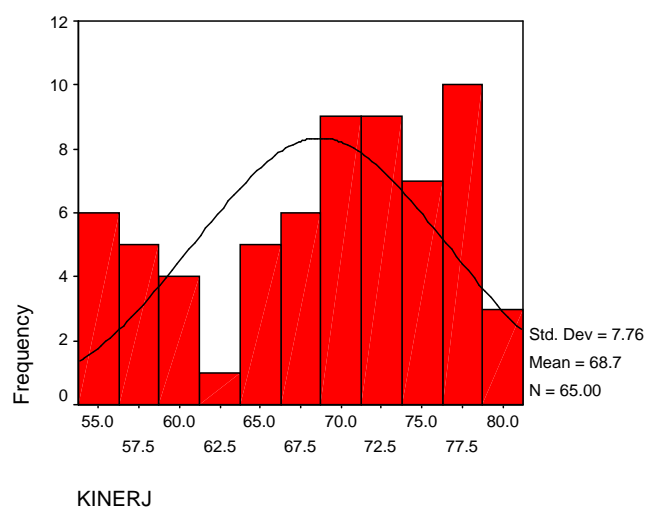
Lampiran 3.2. Statistik Deskriptif Data Masa Kerja Guru

N	Valid	65
	Missing	0
Mean		4.2923
Std. Error of Mean		.1546
Median		5.0000
Mode		5.00
Std. Deviation		1.2465
Variance		1.5538
Range		5.00
Minimum		.00
Maximum		5.00
Sum		279.00



Lampiran 3.3. Statistik Deskriptif Data Kinerja Guru

N	Valid	65
	Missing	0
Mean		68.6923
Std. Error of Mean		.9627
Median		70.0000
Mode		78.00
Std. Deviation		7.7619
Variance		60.2476
Range		25.00
Minimum		54.00
Maximum		79.00
Sum		4465.00



LAMPIRAN 4

UJI SYARAT

Lampiran 4.1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	5.433193E-08
	Std. Deviation	6.2585306
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.766
Asymp. Sig. (2-tailed)		.600

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 4.2. Uji Linearitas dan Keberartian Regresi

Hubungan antara Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Guru

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups (Combined)	1168.541	2	584.271	13.480	.000
Linear Term Unweighted	911.458	1	911.458	21.029	.000
Weighted	1027.541	1	1027.541	23.707	.000
Deviation	141.000	1	141.000	3.253	.076
Within Groups	2687.308	62	43.344		
Total	3855.849	64			

Hubungan antara Masa Kerja dengan Kinerja Guru

	Sum of Squares	df	Mean Squa	F	Sig.
Between (Combined)	737.12	5	147.42	2.789	.025
Groups Linear Terr Unweighted	270.41	1	270.41	5.116	.027
Weighted	663.37	1	663.37	12.550	.001
Deviation	73.74	4	18.43	.349	.844
Within Groups	3118.72	59	52.86		
Total	3855.84	64			

Lampiran 4.4. Uji Independensi Variabel Bebas

Correlations

		PEND	MASA	KINERJ
PEND	Pearson Correlation	1.000	.264*	.516**
	Sig. (2-tailed)	.	.034	.000
	N	65	65	65
MASA	Pearson Correlation	.264*	1.000	.415**
	Sig. (2-tailed)	.034	.	.001
	N	65	65	65
KINERJ	Pearson Correlation	.516**	.415**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.
	N	65	65	65

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 5

UJI HIPOTESIS

Lampiran 5.1. Hubungan antara Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Guru

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PEND ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJ

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.516 ^a	.266	.255	6.7003

a. Predictors: (Constant), PEND

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1027.541	1	1027.541	22.888	.000 ^a
	Residual	2828.305	63	44.894		
	Total	3855.846	64			

a. Predictors: (Constant), PEND

b. Dependent Variable: KINERJ

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55.133	2.953		18.667	.000
	PEND	6.577	1.375	.516	4.784	.000

a. Dependent Variable: KINERJ

Lampiran 5.2. Hubungan antara Masa Kerja dengan Kinerja Guru

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MASA	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJ

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.415 ^a	.172	.159	7.1186

a. Predictors: (Constant), MASA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	663.374	1	663.374	13.091	.001 ^a
	Residual	3192.473	63	50.674		
	Total	3855.846	64			

a. Predictors: (Constant), MASA

b. Dependent Variable: KINERJ

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	57.606	3.189		18.066	.000
	MASA	2.583	.714	.415	3.618	.001

a. Dependent Variable: KINERJ

Lampiran 5.3. Hubungan antara Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja secara Bersamasamadengan Kinerja Guru

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MASA ^a PEND ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJ

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 ^a	.350	.329	6.3587

a. Predictors: (Constant), MASA, PEND

b. Dependent Variable: KINERJ

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1349.017	2	674.508	16.682	.000 ^a
	Residual	2506.829	62	40.433		
	Total	3855.846	64			

a. Predictors: (Constant), MASA, PEND

b. Dependent Variable: KINERJ

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	49.208	3.503		14.047	.000		
	PEND	5.570	1.353	.437	4.118	.000	.930	1.075
	MASA	1.864	.661	.299	2.820	.006	.930	1.075

a. Dependent Variable: KINERJ